



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *CUTTING***

(Studi kasus Di PT. INTI SUKSES GARMINDO BAWEN)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Nama : Dinar Sri Handayani

NPM : 16.51.0101

Dosen Pembimbing :

Dr. Sri Rahayu, S.E. MM. M.SI NIDN. 06090569-09

Fajar Suryatama, SE. MM NIDN. 06220475-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *CUTTING* PT. INTI SUKSES GARMINDO,
BAWEN.**

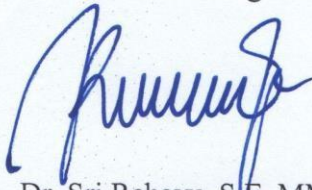
Oleh :

Nama : Dinar Sri Handayani

NPM : 16.51.0101

Bahwa skripsi penelitian ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan. Usulan penelitian ini telah mendapat persetujuan pada tanggal
10 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, S.E. MM. M.Si
NIDN: 0-6090569-09

Dosen Pembimbing Pembantu



Fajar Suryatama, SE., MM
NIDN: 0-6220475-03

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INTI SUKSES GARMINDO**

Oleh:

Dinar Sri Handayani

NPM : 16.51.0101

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal.....

Tim Penguji

Ketua,



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 06-140866-01

Anggota,



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0-6060569-01

Anggota,



Fajar Suryatama, SE., MM

NIDN: 0-6220475-03

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”

(HR. Tirmidzi)

“Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanlah engkau berharap.

(QS.AL-Insyirah,6-8)

“Jangan pernah menyerah ketika kamu masih mampu berusaha, cobalah banyak hal dan perbanyaklah pengalaman hidup sebab nasib kita kedepan tidak ada yang tahu dan jangan salahkan waktu yang berlalu tapi salahkan dirimu yang tidak mau melakukan sesuatu”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Suami tercinta Mas Arifin**
- 2. Anakku sayang Sean Arthur Ardihan**
- 3. Sahabat-sahabatku tersayang**
- 4. Keluarga besar PT Inti Sukses Garmindo**

ABSTRAK

Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, berkemampuan dalam bidang, berwawasan yang luas, dan mampu bekerja dengan orang lain. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*, maka penelitian ini adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi berjumlah 120 karyawan *cutting* dengan batas toleransi 5% sesuai perhitungan sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (populasi diambil secara acak).

Beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Inti Sukses Garmindo dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk beban kerja sebesar 0,914, untuk komitmen organisasi sebesar 0,599 dan lingkungan kerja sebesar 0,731 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori kuat. Beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi beban kerja 0,868, komitmen organisasi sebesar 0,572, dan lingkungan kerja sebesar 0,736 artinya beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien Uji t untuk beban kerja sebesar 15.376, komitmen organisasi sebesar 1.152 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 2.243. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sukses Garmindo yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 87,4% dengan nilai F hitung sebesar 203,346 yang lebih besar dari F tabel 2,71 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Kata Kunci: Beban kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees are the main component of a company and become actors in every company activity. Employees owned by a company or organization must meet the criteria set by the company, namely having good character, being competent in the field, having a broad outlook, and being able to work with other people. The aim of this study was to determine the effect of workload, organizational commitment, and work environment on the performance of PT Inti Sukses Garmino's employees.

The type of research used is explanatory research, so this research is a study that is used to explain the relationship between two or more variables through hypothesis testing that has been formulated (Sugiyono, 2016). The variables used in this study are workload, organizational commitment and work environment as independent variables and employee performance as the dependent variable. The population is 120 cutting employees with a tolerance limit of 5% according to the sample calculation in this study totaling 92 cutting employees at PT Inti Sukses Garmino. This study used a simple random sampling method (population taken randomly).

Workload, organizational commitment, and work environment jointly affect the performance of employees of PT Inti Sukses Garmino with a correlation coefficient value for each workload of 0.914, for organizational commitment of 0.599 and work environment of 0.731 which, when interpreted, tends to include in the strong category. Workload, organizational commitment, and work environment also have a positive influence on employee performance as indicated by the workload regression coefficient value of 0.868, organizational commitment of 0.572, and work environment of 0.736 meaning that workload, organizational commitment, and work environment have a positive effect on performance employee. The t-test coefficient for workload is 15,376, organizational commitment is 1,152 and the work environment regression coefficient is 2,243. The influence of workload and work environment jointly affect employee performance while organizational commitment does not affect employee performance at PT Inti Sukses Garmino which is shown from the determination test results of 87.4% with a calculated F value of 203.346 which is greater than F table 2, 71 and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05.

Keywords: Workload, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CUTTING PT. INTI SUKSES GARMINDO, BAWEN”**. Adapun penyusunan skripsi penelitian ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada FEB UNDARIS Ungaran.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi penelitian ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka dengan kerendahan hati penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulis penelitian ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E. MM. M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberi kesempatan untuk studi di Undaris. Sekaligus dosen pembimbing pertama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
3. Bapak Fajar Suryatama, SE. MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen penguji yang telah menyediakan waktunya selama ujian proposal dan skripsi.
5. Suami tercinta yang tak berhenti berdo'a dan memohon ridho-Nya untuk memberi semangat juang dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Anak saya Sean Arthur Ardihan yang selalu memberikan semangat dan senyum manis kepada ibu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak-kakak saya, sahabat saya dan teman dekat saya, yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

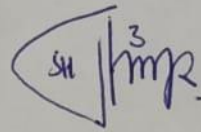
8. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan limpahan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang berguna demi kesempurnaan pembuat skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca.

Ungaran, 25 Juli 2023

Penulis

A handwritten signature in blue ink, consisting of the letters 'SH' inside a stylized shape, followed by '3' and 'mpR'.

Dinar Sri Handayani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Tinjauan Pustaka	16
1. Kinerja Karyawan	16
2. Beban Kerja	20
3. Komitmen Organisasi	24
4. Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pikir.....	37
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Variabel Penelitian	39

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum PT Inti Sukses Garmino	59
B. Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. SARAN	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	88
KUESIONER	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir.....	37
Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji t.....	56
Gambar 3. 2 Kurva Nornal Uji F.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Cutting Gedung 1 dan 2 PT. Inti Sukses Garmindo	3
Tabel 2. 1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1	Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3. 2	Hasil Uji Validitas 15 Responden.....	48
Tabel 3. 3	Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden).....	50
Tabel 3. 4	Interpretasi korelasi	52
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4. 2	Umur Responden.	61
Tabel 4. 3	Pendidikan Responden.....	62
Tabel 4. 4	Lama Bekerja Responden	62
Tabel 4. 5	Hasil Korelasi Sederhana.....	63
Tabel 4. 6	Hasil Korelasi Berganda	65
Tabel 4. 7	Hasil Regresi Linier Sederhana	66
Tabel 4. 8	Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 9	Hasil Regrsi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.....	67
Tabel 4. 10	Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	68
Tabel 4. 11	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>) <i>Model Summary</i>	70
Tabel 4. 12	Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 4. 13	Hasil Uji F (Simultan).....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha yang pesat akan berdampak pada tingginya persaingan atau perusahaan sejenis. Faktor manusia memegang peranan yang paling dominan disamping faktor-faktor lain, karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan, serta dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik pada perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, berkemampuan dalam bidang, berwawasan yang luas, dan mampu bekerja dengan orang lain. Dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetisi lagi guna meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan, karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi

kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik, sehingga memungkinkan suatu perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk itu karyawan dituntut lebih produktif agar proses kerjanya maksimal.

PT Inti Sukses Garmino ini merupakan salah satu perusahaan swasta (PMDN) yang bergerak dibidang pembuatan pakaian jadi atau industri garmen. PT Inti Sukses Garmino berdiri sejak tahun 2001 beralamat jalan Soekarno Hatta, Km 31 Bergas Kab. Semarang. Karyawan perusahaan ini kurang lebih berjumlah 2500 orang, yang terbagi dalam departemen yaitu *cutting*, *sewing*, *finishing*, *QC*, umum administrasi pola atau *sample staff*. Perusahaan tersebut menempati area lahan yang cukup besar yaitu 3 hektar. Perusahaan ini terletak di tengah-tengah pusat bisnis dimana terdapat banyak perusahaan sejenis yang berdiri disekitarnya. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasinya PT Inti Sukses Garmino membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian di bidangnya. Selanjutnya, penelitian ini di fokuskan pada departemen *cutting* gedung satu dan dua yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 120 orang dengan plan produksi yang ditentukan 7 sampai 9 jam jika ada lembur. Bagian *cutting* terbagi menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi dari jam 07.00- 16.00 sedangkan *shift* siang dari jam 13.00-21.30. PT. Inti Sukses Garmino bekerja sama dengan beberapa buyer yang cukup besar seperti MNS, S.Olive, LOIS, DEBENHANS, Tommy Bahama dan POLO. Semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini diekspor ke luar negeri seperti Eropa dan Amerika. Dalam memenuhi target produksinya maka PT. Inti

Sukses Garmindo Bawen mengharapkan para karyawan dapat bekerja secara optimal.

Tabel 1. 1
Data Karyawan Cutting Gedung 1 dan 2 PT. Inti Sukses Garmindo

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Supervisor</i>	1
2	<i>ADM</i>	4
3	<i>Komponen</i>	6
4	<i>Relax</i>	7
5	<i>Bundle</i>	4
6	<i>Fushing</i>	25
7	<i>Spreading</i>	21
8	<i>Band knif</i>	3
9	<i>Cutter</i>	14
10	<i>Cek Marker</i>	2
11	<i>Penurunan/Transfer</i>	5
12	<i>Ganti Rijek/ Re-Cut</i>	6
13	<i>L.Pocket & Piping</i>	4
14	<i>Numbering</i>	18
Total Karyawan Cutting		120

Sumber : olah data peneliti tahun 2022

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) diantaranya adalah 1) Faktor intrinsik meliputi faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai. 2) Faktor ekstrinsik meliputi a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team*

leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan. b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Sedangkan menurut observasi pengamatan yang peneliti lakukan di Departemen *cutting* PT Inti Sukses Garmino adalah beban kerja, komitmen organisasi serta lingkungan kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2011). Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), kinerja karyawan adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menjadi sumber masalah dalam kinerja *cutting* PT Inti Sukses Garmindo yaitu ketaatan karyawan pada perusahaan yang mengacu pada SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang mana masih sering terabaikan dan perlu diingatkan oleh pimpinan atau *complaint* guna berjalannya suatu prosedur yang sudah ada, mengingat sering adanya audit dan buyer yang berkunjung dan berkeliling guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan itu sendiri, misalnya kecelakaan kerja, *close order* dan sanksi dari disnaker. Maka karyawan seharusnya lebih menjalankan SOP yang berlaku di bagian masing-masing. Terkait dengan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat sampaikan pengaruh kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Putra (2012), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemenang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan tiga karyawan bagian *cutting* dan *staff* HRD PT. Inti Sukses Garmindo dalam hal ini penulis melihat fenomena permasalahan yang mengacu pada beban kerja pada karyawan PT. Inti Sukses Garmindo tersebut, dimana karyawan mengalami kurangnya motivasi dan kurangnya semangat terhadap pekerjaannya sehingga mereka hanya bekerja apa adanya saja. Menurut Suci R Mar'ih (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu

tertentu. Karyawan yang bekerja dalam bidang produksi terutama bagian cutting dimana bagian ini adalah bagian utama yang menentukan proses selanjutnya yang mana memiliki tingkat stress tinggi dimana karyawan harus memenuhi target perusahaan yang menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini berkaitan dengan rendahnya penyerapan karyawan dalam pekerjaannya serta beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan bekerja dengan sistem harian. Setiap karyawan memiliki target masing-masing yang di hitung perhari. Dari pengamatan yang peneliti lakukan di temukan karyawan terlambat dan sering tidak masuk kerja.

Ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi target yang perusahaan berikan banyak karyawan yang semakin kurang dalam performa mengerjakan tanggung jawabnya tersebut. Kebanyakan karyawan tetap bekerja tidak karena tuntutan pekerjaan yang ada, melainkan semata-mata karena masalah ekonomi dan untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Beban kerja yang berat memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa dedikasi yang rendah terhadap pekerjaan. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yaitu fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik

meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja.

Selain faktor beban kerja dalam pengaruh kinerja karyawan adalah Komitmen organisasi merupakan perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi atau unit dalam organisasi, Wibowo (2015). Menurut Buchanan (1974), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi, identifikasi – internalisasi tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya, dan kesetiaan rasa memiliki organisasi. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan *supplie* barang untuk produksi *sewing* yaitu, dalam perjanjian setiap harinya *cutting* menjanjikan adanya *supplie* barang ke produksi *sewing* setiap harinya full, akan tetapi hal tersebut belum terlaksana sehingga hal tersebut mengurangi rasa kepercayaan karyawan *sewing* terhadap perusahaan. Selanjutnya dalam hubungan dengan pelibatan pekerja, perusahaan tidak memberikan kebebasan pada karyawan dalam menyampaikan pendapat dalam hal ini karyawan tidak pernah ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan.

Kebijakan perusahaan yang saat ini dirasa kurang sesuai dengan harapan karyawan mengenai kebijakan perusahaan dalam hal hutang jam kerja untuk karyawan di hari libur. Sedangkan dalam hubungannya dengan keadilan kerja, tidak adanya perjanjian tertulis di kertas yang berkaitan dengan hutang jam kerja yang membuat karyawan merasa kecewa karena harus membayar hutang jam kerja tersebut disaat hari libur atau hari biasa (tambahan jam kerja tapi bukan hitungan lembur).

Masalah kinerja karyawan ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong berkembang. Agar kinerja yang dihasilkan dapat berkembang lebih baik lagi maka perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerjanya. Menurut Nitisemito (1997), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan Kerja yaitu suasana atmosfer tempat bekerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok atau organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawan agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan pengamatan di PT. Inti Sukses Garmino Bawen (2022) tampak bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat kurang

nyaman dalam bergerak dan berkomunikasi. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bagian *cutting* pada awal bulan oktober 2022 juga diketahui bahwa ruang yang kurang memadai keberadaan mesin-mesin besar di bagian *cutting* menghambat pergerakan karyawan, sementara kendala lain adalah kesulitan dalam berkomunikasi di antara para karyawan yang disebabkan oleh adanya suara bising yang ditimbulkan dari mesin tersebut. Agar tetap dapat menjalin komunikasi dengan sesama karyawan, maka seringkali para karyawan harus berbicara dengan suara yang keras dengan karyawan lainnya di dalam ruang *cutting*. Selanjutnya permasalahan yang timbul di ruang *cutting* adalah suhu ruangan yang panas. Tingginya temperatur ini membuat karyawan cepat merasa gerah dan capai. Salah satu contoh konkritnya seperti dikemukakan Nurmianto (2008) yang menemukan bahwa kondisi yang panas menyebabkan rasa letih dan kantuk, mengurangi kestabilan dan meningkatkan jumlah kesalahan dalam bekerja. Adapun masalah kebersihan juga sering dialami oleh karyawan *cutting*, mengingat kawasan *cutting* sebagai proses awal yaitu pemotongan kain yang akan diproses di produksi *sewing* sering kali menjadi masalah mengingat banyaknya kain yang dipotong membuat sampah sisa kain potong sering berceceran dimeja dan berjatuhan dilantai, untuk mengurangi lingkungan *cutting* yang kotor para karyawan menyadari membuang sampah langsung ke tempat keranjang sampah yang telah disediakan.

Saleem (2012) mengemukakan bahwa faktor- faktor lingkungan seperti temperatur, suara, sirkulasi udara, kelembaban dan perabotan mempengaruhi produktifitas dan kinerja para karyawan. Selanjutnya, permasalahan lain yang

terjadi di bagian *cutting* yaitu hamburan debu sisa kain potong mengharuskan karyawan menggunakan masker. Permasalahan debu di lingkungan kerja menjadikan lingkungan kerja yang tidak sehat karena berpotensi menimbulkan gangguan pernafasan, penglihatan, dan kelelahan.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil kerjanya. Melalui penciptaan lingkungan kerja sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Mengacu pada berbagai kondisi riil dari lingkungan kerja tersebut pada akhirnya membawa dampak negatif bagi karyawan di bagian *cutting* sehingga kinerja karyawan juga menjadi kurang optimal. Menanggapi adanya berbagai permasalahan di lingkungan kerja ruang *cutting*, maka PT. Inti Sukses Garmino Bawen memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan agar dapat menghadapi perubahan-perubahan, tantangan dan permasalahan yang ada dalam organisasi mencapai tujuan perusahaan di bidang industri garmen. Berdasarkan pada beberapa temuan pada penelitian sebelumnya maka diketahui bahwa pada dasarnya kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dipengaruhi oleh lingkungan kerja dari individu yang bersangkutan. Melalui lingkungan kerja yang baik, diciptakan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino, Bawen. Penulis akan mengkaji masalah tersebut dengan mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cutting* PT INTI SUKSES GARMINDO, BAWEN**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino, Bawen ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino, Bawen ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino, Bawen ?
4. Apakah beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino Bawen ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Inti Sukses Garmino, Bawen sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino, Bawen.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan sumbangsih ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang mempunyai objek penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi saranan bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.

- b. Bagi PT Inti Sukses Garmino, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada manajemen PT Inti Sukses Garmino dan memberikan perhatian dalam hal beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di bagian *Cutting*.
- c. Dapat memberikan input khususnya bagi jurusan ekonomi manajemen & bisnis di UNDARIS ungaran kabupaten semarang dan bagi pendidik pada umumnya.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Sugiyono, 2016).

1. Kinerja Karyawan

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), kinerja Karyawan adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. Beban Kerja

Menurut Putra (2012), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemenang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter

utama dalam sikap individu terhadap organisasi, identifikasi – internalisasi tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya, dan kesetiaan rasa memiliki organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1997), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan proposal penelitian sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional variabel, dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat mengenai landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Berisi mengenai jenis penelitian, alasan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum PT Inti Sukses Garmino, identifikasi responden, hasil analisis penelitian.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2006), sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Werther and Davis (1996) mengidentifikasi manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja (*performance improvement*). Penilaian kinerja dilakukan atasan untuk mendapatkan kesepakatan bersama dan memperbaiki kinerja sumber daya manusia.
- 2) Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan membuat keputusan penetapan kompensasi. Artinya bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.
- 3) Keputusan penempatan (*placement decision*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja karyawan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*). Hasil penilaian kinerja yang buruk atas sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk

membuat keputusan yang berkait dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.

- 6) Keberhasilan proses staffing (*staffing process*). Hasil penilaian kinerja menggambarkan kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam menentukan proses staffing.
- 7) Ketepatan informasi (*informational inaccuracies*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan kesalahan informasi dari analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan.
- 8) Kesalahan desain jabatan (*job design error*). Hasil penilaian kinerja merupakan indikasi gejala (*symptom*) kesalahan dalam membuat desain jabatan.
- 9) Kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*). Adanya penilaian kinerja membuat suasana kerja dan hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi menjadi terkesan adil.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal (*external challenges*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan adanya faktor eksternal yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia seperti keluarga, kesehatan, keuangan dan sebagainya.
- 11) Umpan balik untuk departemen sumber daya manusia (*feedback to human resources*).

e. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) terdiri dari:

1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor ekstrinsik

a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Tarwaka

(2011) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi pada batas waktu tertentu.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012) sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Analisis Beban Kerja

Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Menurut Komaruddin (2012), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Simamora (1997), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga

dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

d. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Schultz dan Schultz (1994) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja keras demi organisasi.
- 3) Memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi.

b. Urgensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan,

dan lain-lain (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasinya.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adapun manfaat komitmen organisasi karyawan yaitu:

- 1) Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan mudah keluar dari suatu organisasi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervisi karyawan.

Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. (Luthans, 2011).

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu:

1) *Organizational identification*

Organizational identification sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

2) *Job involvement*

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu.

3) *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi.

d. Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Minner (dalam Sopiha, 2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen pegawai antara lain:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan.

Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Pengertian Lingkungan Kerja menurut Alex S. Nitisemito (1997) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

Menurut George R. Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

1) Faktor Lingkungan Internal

Apabila kita meneliti susunan atau faktor-faktor yang penting dalam kondisi kerja pabrik terdiri :

- a) Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas pabrik karena banyak ketidak beresan pekerjaan pabrik disebabkan penerangan yang kurang baik.
- b) Warna, warna tidak hanya mempercantik pabrik tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.
- c) Musik, secara *psychologis* musik penting untuk meringankan kelelahan fisik dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf serta menjadikan karyawan merasa lebih santai.
- d) Udara, udara dalam suatu pabrik juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya pabrik-pabrik sekarang ini lebih banyak menggunakan Kipas angin besar yang mengatur keadaan udara.
- e) Suara, pabrik yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efisien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan mengganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan

adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

- f) Keamanan, dalam sebuah pabrik harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.
- g) Kebersihan, pada sebuah perfabrikan harus diutamakan, baik didalam ruangan maupun disekeliling gedung. Untuk senantiasa pabrik menjadi bersih, maka alat-alat pembersih harus cukup, harus menyediakan tenaga-tenaga pembersih (*Cleaning Service*).

2) Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal adalah Lingkungan yang berada di luar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel- variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren didalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi.

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan- masukan yang dibutuhkan, seperti bahan

baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

- a) Lingkungan eksternal makro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha. Contoh :
 - 1) Keadaan alam: sumber daya alam, lingkungan.
 - 2) Politik dan hankam: kehidupan operasional perusahaan sangat terpengaruh oleh politik dan hankam negara dimana perusahaan berada menciptakan.
 - 3) Hukum
 - 4) Perekonomian
 - 5) Pendidikan dan kebudayaan
 - 6) Sosial dan budaya
 - 7) Kependudukan
 - 8) Hubungan internasional.
- b) Lingkungan eksternal mikro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan usaha. Contoh :
 - 1) Pemasok / supplier : yang menunjang kelangsungan operasi perusahaan.
 - 2) Perantara, misalnya distributor, pengecer yang berperan dalam pendistribusian hasil-hasil produksi ke konsumen.

- 3) Teknologi : yang berkaitan dengan perkembangan proses kerja, peralatan metode, dll.
- 4) Pasar, sebagai sasaran dari produk yang dihasilkan perusahaan.

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam kegiatan produksi dan langsung mempengaruhi hasil produksi. Yaitu:

- 1) Tenaga kerja
- 2) Peralatan dan mesin
- 3) Permodalan (pemilik, investor, pengelolaan dana)
- 4) Bahan mentah, bahan setengah jadi, pergudangan
- 5) Sistem informasi dan administrasi sebagai acuan pengambilan keputusan.

Dari uraian di atas, kita dapat mengetahui betapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya karena lingkungan kerja adalah lingkungan yang erat dan langsung mempengaruhi diri kita dan merupakan kenyataan yang pertama dijumpai oleh karyawan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, tenang, nyaman karyawan akan merasa legah dan betah dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menyenangi tempat dimana dia bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1997) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat diperoleh tiga unsur yang dapat membangun lingkungan kerja anantara lain.

1) Tempat perusahaan

Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya di pengaruhi factor kelancaran hubungan dengan lembaga-lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

2) Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya seefektif dan seefisien mungkin menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keterampilannya, sehingga gairah kerja akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengertian karyawan menurut Basir Barthos (1998) karyawan adalah bagian penduduk suatu Negara atau bangsa yang sanggup menghasilkan pekerjaan yang mempunyai nilai ekonomi. Adapun pengertian karyawan menurut Malayu Hasibuan (2006) karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan

yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat dikemukakan bahwa karyawan adalah merupakan salah satu faktor penentu dalam proses produksi bahkan karyawan adalah merupakan faktor paling dominan dari seluruh faktor produksi lainnya karena manusia merupakan motor penggerak bagi semua kegiatan produksi.

e. Sistem Kepemimpinan

Sistem kepemimpinan yang dimaksud pada bahagian ini adalah Struktur Organisasi/Perusahaan, Fungsi kedudukan dalam organisasi/perusahaan dan penempatan tenaga kerja.

1) Struktur

Struktur yaitu variabel ketentuan dalam organisasi yang pada umumnya adalah deretan jajaran pengelola organisasi/perusahaan.

2) Fungsi kedudukan

Fungsi kedudukan yaitu pembagian Job Deskripsi (tugas kerja) dalam organisasi/perusahaan yang berarti selain dari ketentuan tugas kerja masing-masing memiliki tugas sesuai proporsinya.

3) Penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan *skill*/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama, berangkat dari hal itu

diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Sistem Kepemimpinan merupakan hal yang sangat urgent dalam menjalankan organisasi/perusahaan di tiap variabel dalam perusahaan yang sedang dijalankan. Sistem Kepemimpinan kerap kali menjadi alasan kegagalan dan kesuksesan dalam perusahaan maka dari itu perlu diadakannya pelatihan-pelatihan untuk menunjang keprofesionalan tenaga kerja dalam fungsi sistem perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan *cutting* pada table 2.1 dibawah ini :

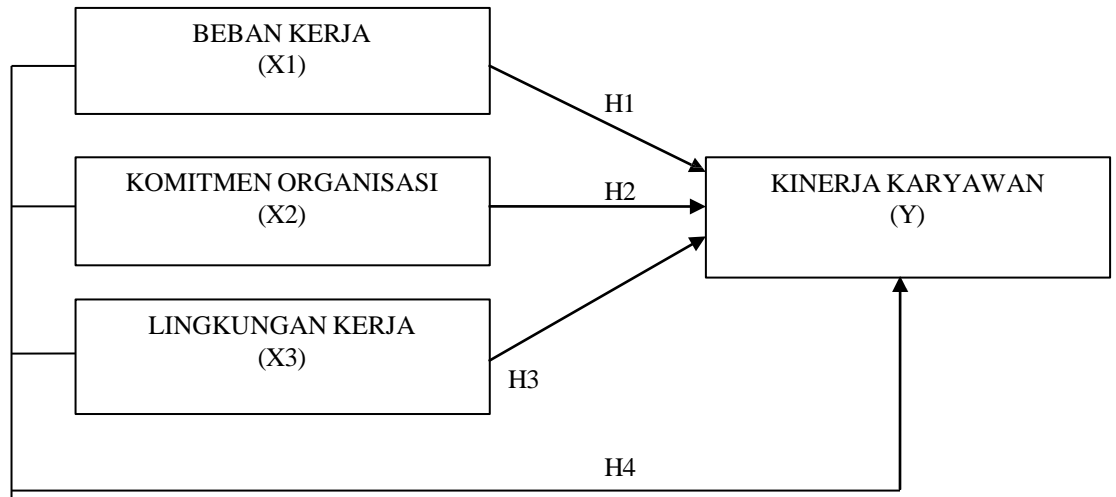
Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad, Adolfin, dan Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Fernando Reinhard Tjiabrata (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
Rahman Julianto (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolangeng Pali	komitmen organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolangeng Pali

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Definisi hipotesis Menurut Arikunto (2009) mengemukakan bahwa hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang dianjurkan dalam penelitiannya. Jadi Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

Dalam kaitannya dengan pengaruh beban kerja, komitmen organisasi , dan lingkungan kerja secara persial dan simultan terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho1: Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

PT Inti Sukses Garmindo.

Ha1: Ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Ho2: Tidak pengaruh antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Ha2: Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Ho3: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo

Ha3: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Ho4: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

Ha4: Ada pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2016) pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian eksplanatori atau penelitian Eksplanasi (*explanatory research*) adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Inti Sukses Garmino yang berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta KM. 31, Kerban, Harjosari, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

C. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini variabel Independen terdiri dari :

- a. Beban Kerja (X1)
- b. Komitmen Organisasi (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel dependent (variabel terikat) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Target yang harus dicapai ▪ Kondisi pekerjaan ▪ Standar pekerjaan 	Skala Likert dengan interval 1 sampai 5
Komitmen Organisasi (X2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Organizational identification</i> (Identifikasi Organisasi) ▪ <i>Job involvement</i> (Keterlibatan Kerja) ▪ <i>Organizational loyalty</i> (Loyalitas Organisasi) 	Skala Likert dengan interval 1 sampai 5
Lingkungan Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suasana kerja ▪ Hubungan dengan rekan kerja ▪ Tersedianya fasilitas kerja 	Skala Likert dengan interval 1 sampai 5
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deskripsi Pekerjaan ▪ Kuantitas Pekerjaan ▪ Ketepatan Waktu ▪ Kualitas Pekerjaan 	Skala Likert dengan interval 1 sampai 5

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016). Populasi adalah keseluruhan subjek/objek penelitian yang diteliti. Sedangkan sampel adalah objek yang diteliti yang mewakili seluruh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan *cutting* PT Inti Sukses Garmino Bawen yang bekerja di PT Inti Sukses Garmino Bawen yang berjumlah 120 orang (berdasarkan data absensi).

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016) dan menurut (Azwar, 2008) “ ukuran sampel minimum yang dapat diterima bisa dilihat berdasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan.

Sampel digunakan untuk menggambarkan mengenai kinerja karyawan, beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini dan agar dapat menghasilkan hasil yang akurat, (Sugiyono, 2016) yaitu :

Rumus Solvin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error / error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan, sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak :

n = Jumlah Sampel

N = 120

e = (0,5)²

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,5)^2}$$

n = 92

Untuk memudahkan jumlah $n = 92$. Maka untuk memudahkan pengambilan data dan pertimbangan waktu penelitian peneliti mengambil sampel menjadi 92 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, alasan mengambil teknik sampling ini adalah agar lebih memudahkan peneliti dalam mengambil data (Sugiyono, 2016).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Dilihat dari sumbernya

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang akan disebar kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam suatu populasi yang telah ditentukan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer atau data yang pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono, 2016). Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan cutting PT Inti Sukses Garmindo Bawen.

b. Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari jurnal atau artikel yang diambil dari internet.

Dalam penelitian ini digunakan sumber data primer karena peneliti menyebar kuisisioner sebanyak 92 responden. Pengambilan sampel 92 responden ini dilakukan menggunakan rumus Slovin.

2. Dilihat dari metodenya

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini kami menggunakan metode kuisisioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Arikunto dalam Neyfa dan Tamara (2016) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono Neyfa dan Tamara (2016) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut :

- 1) Penulis membuat daftar pertanyaan.
- 2) Setelah itu diberikan kepada responden.
- 3) Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Berdasarkan skala Likert untuk kuesioner produktivitas kerja, pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja, skor yang diberikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- 2) Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- 3) Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- 4) Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

b. Dokumentasi

Cara pengumpulan data berupa dokumentasi-dokumentasi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen dari PT Inti Sukses Garmino Bawen.

3. Dilihat dari sifatnya

a. Data kualitatif.

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan. Contoh : jenis kelamin, status, masa kerja, pendidikan dan lain-lain. Data kualitatif diambil dari penyebaran kuesioner.

b. Data kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Contoh : validitas, reliabilitas, korelasi, determinasi, regresi, uji t dan uji F.

Dalam penelitian ini digunakan data kualitatif dan kuantitatif.

4. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkat (Azwar, 2014).

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Pemberian skor ini menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya dalam prosedur skala Likert ini sejumlah pertanyaan disusun dari (1-5) yang mempunyai 5 tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan jawaban responden berada dalam gradasi antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan rincian sebagai berikut :

- a. SS (Sangat Setuju) : diberi bobot skor 5
- b. S (Setuju) : diberi bobot skor 4
- c. KS (Kurang Setuju) : diberi bobot skor 3
- d. TS (Tidak Setuju) : diberi bobot skor 2

- e. STS (Sangat Tidak Setuju) : diberi bobot skor 1

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor, menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan data dari seluruh responden yang terkumpul (Sugiyono, 2016). Kegiatan analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang dipilih, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-bener mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 5% (0,05). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan

sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS versi 24.

Menurut Sugiyono (2016) : “cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* “. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Simamora dalam Ghazali, 2019 :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas 15 Responden

Variabel	Item/Code	R hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Beban_Kerja	.945	0.514	.000	Valid
	Beban_Kerja	.945	0.514	.000	Valid
	Beban_Kerja	.785	0.514	.001	Valid
	Beban_Kerja	.867	0.514	.000	Valid
	Beban_Kerja	.860	0.514	.000	Valid
	Beban_Kerja	.879	0.514	.000	Valid
	Beban_Kerja	.906	0.514	.000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen_Organisasi	.918	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.951	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.980	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.980	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.980	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.945	0.514	.000	Valid
	Komitmen_Organisasi	.951	0.514	.000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan_Kerja	.809	0.514	.000	Valid
	Lingkungan_Kerja	.874	0.514	.000	Valid
	Lingkungan_Kerja	.716	0.514	.003	Valid
	Lingkungan_Kerja	.874	0.514	.000	Valid
	Lingkungan_Kerja	.833	0.514	.000	Valid
	Lingkungan_Kerja	.902	0.514	.000	Valid
	Lingkungan_Kerja	.868	0.514	.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja_Karyawan	.806	0.514	.000	Valid
	Kinerja_Karyawan	.587	0.514	.021	Valid
	Kinerja_Karyawan	.872	0.514	.000	Valid
	Kinerja_Karyawan	.886	0.514	.000	Valid
	Kinerja_Karyawan	.859	0.514	.000	Valid
	Kinerja_Karyawan	.893	0.514	.000	Valid
	Kinerja_Karyawan	.889	0.514	.000	Valid

Sumber : data primer, 2023

- 1) Validitas variable Beban Kerja (X1) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,785 s/d 0,945 > r_{tabel} 0,514 dengan signifikansi 0,001 s/d 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang

diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

- 2) Validitas variable Komitmen Organisasi (X2) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,918 s/d 0,980 $>$ r_{tabel} 0,514 dengan signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Validitas variabel Lingkungan Kerja (X3) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,716 s/d 0,902 $>$ r_{tabel} 0,514 dengan signifikansi 0,000 s/d 0,003. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) hasil menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,587 s/d 0,893 $>$ r_{tabel} 0,514 dengan signifikansi 0,000 s/d 0,021. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2016): “Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Croanbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan

handal (reliabel) bisa memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,7 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (Cronbach Alpha)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varian butir

σt^2 = Total varian

Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Ghazali, (2005).

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,950	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,985	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,930	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,70	Reliabel

Sumber data primer, 2023

2. Analisis Data

Korelasi dan Regresi

Menurut Ghazali (2011) analisis korelasi merupakan bagian dari teknik pengukuran asosiasi yang berguna untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Korelasi tidak menunjukkan

hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terkait dengan variabel bebas. Menurut Sujarweni dan Efrayanto (2012) kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisiensi korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisiensi korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Untuk menentukan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus bantuan SPSS.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Koefisiensi korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Menurut Ghozali (2011) korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisiensi korelasi sederhana menurut Zetriuslita dan Wahyuni (2013) dapat dihitung dengan :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

x = Variabel bebas (Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3))
y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y))

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Ghozali (2011) korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel atau lebih, variabel bebas dan satu variabel terikat serta untuk mengetahui

arah hubungan yang terjadi. Penggunaan koefisien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh antara variabel X terhadap Y, mengingat bahwa korelasi tidak sama dengan kualitas. Dengan demikian jika tujuan riset hanya untuk mengukur hubungan maka sebaliknya berhenti saja diangket koefisiensi korelasi (R). Rumus yang digunakan dalam perhitungan korelasi berganda sesuai nilai R dalam koefisien determinasi hasil dari SPSS. Rumus korelasi berganda menurut Ghazali Imanm (2016) sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y + 2rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas (Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3))

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y))

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interpretasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2008

Keterangan KK : Koefisien Korelasi

Menurut Ghazali (2011) regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X terhadap Y. Analisis regresi yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier berganda yang dapat diuraikan sebagai berikut :

c. **Regresi linier Sederhana**

Regresi linier sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel pengaruh beban kerja (X1), komitmen organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Nafarin dalam Winarso (2014). Persamaan statistik dalam pengujian regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y))

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas (Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3))

d. **Regresi linier Berganda**

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *Multiple Linier regression* (Regresi Linier Berganda) dari program SPSS. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linier berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap

variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linier yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel dependen (Gujarati : 2003). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel dependen (Ghozali : 2011). Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan. Formula model analisis regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja karyawan

e = Standard Error

α = Konstanta

X_1 = Variabel Beban Kerja

X_2 = Variabel Komitmen Organisasi

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi

β_3 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e. **Koefisien Determinasi (Uji *Adjusted R*²)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi diukur dengan

nilai adjusted R^2 , karena naik dan turunnya tidak dipengaruhi oleh penambahan jumlah variabel bebas (Ghozali, 2005:83). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono, (2018) sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (disiplin kerja X_1 , komitmen X_2 , karakteristik individu X_3 dan total quality management Y).

3. Uji Hipotesis

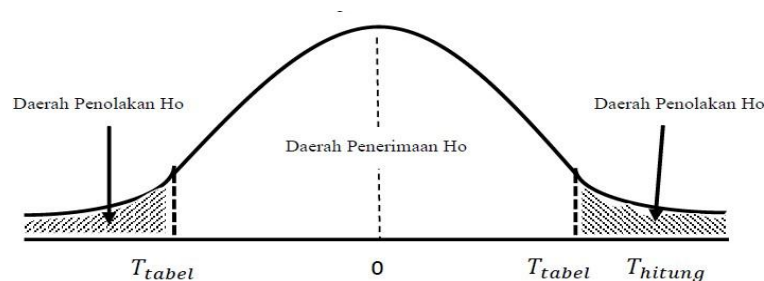
Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan beberapa uji sebagai berikut :

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali,2005). Pengujian dilakukan dengan 2 (dua) arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan degree offreedom (df) = n – k – 1. Langkah – langkah pengujian untuk uji t menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 24.
 - 3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
 - 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3. 1
Kurva Normal Uji t

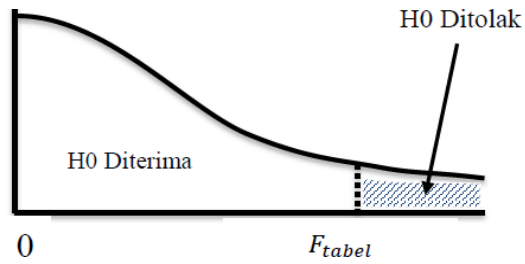
Sumber : Data sekunder (2022)

b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto, (2017) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 24.
- 3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



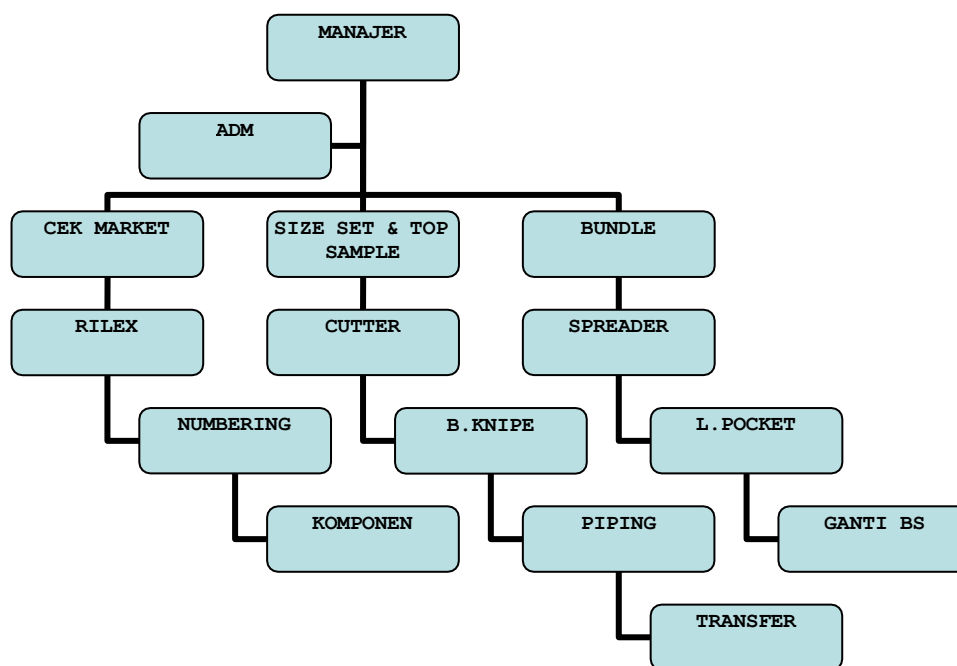
Gambar 3. 2
Kurva Normal Uji F
Sumber: Data sekunder (2022)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Inti Sukses Garmindo

PT Inti Sukses Garmindo adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang garment yang saat ini sedang berkembang. Lokasi perusahaan ini Jl. Soekarno - Hatta KM. 31, Kerban, Harjosari, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661. Perusahaan ini berdiri di tahun 2001 yang memproduksi pakaian jadi. Karyawan perusahaan ini kurang lebih berjumlah 2500 orang, yang terbagi dalam departemen yaitu *cutting*, *sewing*, *finishing*, *QC*, umum administrasi pola atau *sample staff*. Dalam penelitian ini diambil bagian *cutting* jumlah karyawan 120 orang



Gambar 4. 1 Struktur organisasi

1. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 92 berdasar dari semua karyawan cutting PT Inti Sukss Garmino yang berjumlah 120, dan batas toleransi kesalahan 5%. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 92 responden yang berkaitan dengan beban kerja, komitmen organisasi da lingkungan kerja mereka dalam bekerja. Penjelasan responden dilakukan secara menyeluruh dimana sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Penulis membagikan kuisoner ke 10 responden untuk uji validitas dan realibilitas tanggal 3-5 desember, setelah data di olah dan hasilnya valid dan reliabel di lanjut kan membagikan ke 92 responden selama 6 hari di mulai pada tanggal 7-12 desember di bagikan sebanyak 120 responden, dan data dari 28 responden rusak , yang dapat di olah dengan SPSS versi 24 sebanyak 92 responden.

a. Jenis Kelamin Responden.

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen (%)
1.	Pria	26	28,57%
2.	Wanita	66	71,43%
Jumlah		92	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa, karyawan bagian *cutting* PT. Inti Sukses Garmindo paling banyak adalah berjenis kelamin wanita, dengan jumlah 66 orang atau persentase sebesar 71.43%. Sedangkan karyawan pria berjumlah 26 orang atau persentase sebesar 28,57%. Hal ini menunjukkan strategi penerimaan PT Inti Sukses Garmindo dalam penerimaan karyawan lebih mengutamakan karyawan berjenis kelamin wanita.

b. Umur Responden.

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan umur responden sebagai berikut :

**Tabel 4. 2
Umur Responden.**

No	Usia / Umur	Jumlah	Persen
	(tahun)	(Responden)	(%)
1	18 – 22	16	17%
2	23 – 27	35	38,26%
3	28 – 32	15	16,83%
4	33 – 37	19	20,91%
5	38 – 42	5	5%
6	43 – 47	1	1%
7	48 – 52	1	1%
Jumlah		92	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 umur responden, diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah karyawan berusia antara 23 – 27 tahun atau 38,26%.

c. Pendidikan Responden.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini bersarkan pendidikannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 3
Pendidikan Responden.**

No.	Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	SD	1	1%
2	SMP	9	10%
3	SMA/SMK	63	68,4%
4	S-1	19	20,6%
Jumlah		92	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan terakhir responden diketahui bahwa sebagian besar latar pendidikan karyawan bagian *cutting* di lingkungan PT. Inti Sukses Garmino adalah SMA/SMK sebanyak 63 karyawan atau 68,87%.

d. Lama Bekerja Responden.

Karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4
Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	1-10 tahun	73	79%
2	11 – 20 tahun	19	21%
Jumlah		92	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian *cutting* di lingkungan PT. Inti Sukses Garmino yang menjadi responden sudah bekerja 1 - 10 tahun sebanyak 73 responden atau 79 %.

2. Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mencari kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (Beban kerja, Komitmen organisasi, dan Lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil pengujian korelasi sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 24 sebagaimana yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Korelasi Sederhana
Correlations

		Beban Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.487**	.639**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.487**	1	.836**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.639**	.836**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.914**	.599**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana variabel Beban kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,914 artinya hasil sangat kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,80 – 1,000, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terdapat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
- b) Korelasi sederhana variabel Komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,599 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan
- c) Korelasi sederhana variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,731 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja) atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian korelasi berganda yang

diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 24 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	2.158

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,935 artinya hasil sangat kuat dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS 24 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

a) Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 7
Hasil Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.820	1.126		2.503	.014
	Beban Kerja	.868	.041	.914	21.389	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 2.820 + 0,868X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika beban kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,868.

b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.618	1.989		6.343	.000
	Lingkungan Kerja	.572	.081	.599	7.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.8 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variable komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 12.618 + 0,572X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa kofisien regresi linier sederhana untuk variable komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika komitmen sama dengan 1 maka komitmen naik sebesar 0,572.

c) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 9
Hasil Regrsi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.242	1.826		4.515	.000
	Total Lingkungan Kerja	.736	.072	.731	10.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 8.242 + 0,736X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,736.

2) . Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, komitmen organisasi,

lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 24 sebagaimana didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Beban Kerja,
Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.531	1.097		.484	.629
	Beban Kerja	.723	.047	.762	15.376	.000
	Komitmen Organisasi	.076	.066	.080	1.152	.252
	Lingkungan Kerja	.178	.079	.177	2.243	.027

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan dan di jelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,531 + 0,723X_1 + 0,076X_2 + 0,178X_3$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah :

a) Konstanta (a) = 0,531

Artinya beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja di asumsikan tetap atau 0 maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 0,531.

b) Koefisien regresi (b_1) = 0,723

Artinya beban kerja berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja jika naik satu satuan maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,723

c) Koefisien regresi (b_2) = 0,076

Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja naik satu satuan maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,076.

d) Koefisien regresi (b_3) = 0,178

Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu beban kerja dan komitmen organisasi naik satu satuan maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kenaikan sebesar 0,178.

c. Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel bebas yaitu beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian determinasi yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS Versi 24 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	0.874	0.870	2.158

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Komitmen organisasi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,870. Hal ini berarti variabel (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) mampu menerangkan sebesar 87,4% terhadap variable terikatnya (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya (12,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

d. Pengujian Hipotesis.

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variable yaitu beban kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS versi 24 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungannya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.531	1.097		.484	.629
	Beban Kerja	.723	.047	.762	15.376	.000
	Komitmen organisasi	.076	.066	.080	1.152	.252
	Lingkungan Kerja	.178	.079	.177	2.243	.027

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.12, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Beban Kerja (X1)

a) Menyusun Hipotesis

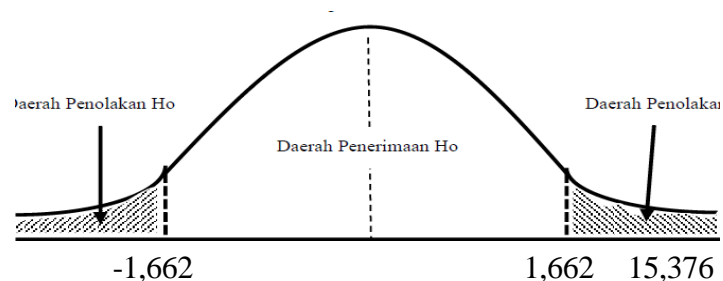
Ho1 : Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha1 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai t hitung sebesar 15.376, sedangkan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1.987, artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yakni $15.376 > 1.987$. Nilai signifikansi variable beban kerja sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 . Maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak atau signifikan, sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Uji t Parsial Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2) Variabel Komitmen Organisasi (X2)

a) Menyusun Hipotesis

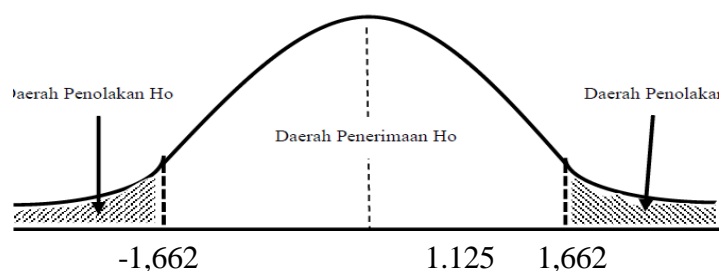
Ho2 : Komitmen Organisasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Komitmen Organisasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai t hitung sebesar 1.152, sedangkan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1.987, artinya $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yakni $1.152 < 1,987$. Nilai signifikansi variable komitmen organisasi sebesar 0.252 yang artinya > 0.05 maka Ha2 ditolak dan Ho2 diterima atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3 Uji t Parsial Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

3) Variabel Lingkungan Kerja (X3)

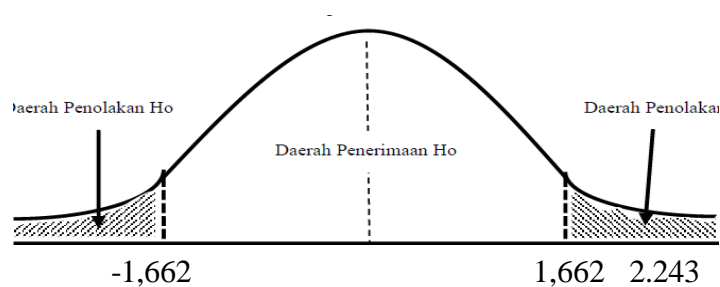
Ho3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

a) Memutuskan menerima atau menolak Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung sebesar 2.243, sedangkan t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 1,987, artinya t hitung < t tabel yakni $2.243 > 1,987$. Nilai signifikansi variable lingkungan kerja sebesar 0.027 yang artinya < 0.05 maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak atau signifikan, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t secara parsial antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 4 Uji t Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variable (X) secara simultan terhadap (Y) Hasil uji F yang diperoleh dari

pengolahan data melalui program SPSS versi 24 sebagaimana dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2841.220	3	947.073	203.346	.000 ^b
Residual	409.856	88	4.657		
Total	3251.076	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Ha1, Ha2, Ha3 : terdapat pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Kerja PT Inti Sukses Garmino.

Kriteria Ha1, Ha2, Ha3 yang diajukan :

- 1) Jika nilai $Sig < \alpha$ (0.05) maka Ha1 diterima
- 2) Jika nilai $Sig > \alpha$ (0.05) maka Ha1 ditolak

Uji F juga bisa dilihat dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kaidah pengujian:

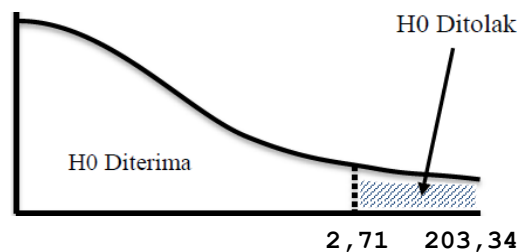
- 1) Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka Ha1 diterima (signifikan)
- 2) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka Ha1 ditolak (tidak signifikan)

Ho1, Ho2, Ho3 : tidak ada pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ha1, Ha2, Ha3: ada pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan diperoleh kesimpulan nilai F_{hitung} $203,346 > f_{tabel} 2,71$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai f_{hitung} terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F secara simultan antara beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.5 Hasil Uji F (Simultan) Variabel(X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y)

B. Pembahasan

Beban kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat erat di dalam penentuan hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh korelasi sederhana beban kerja terhadap kinerja karyawan nilai korelasi sebesar 0,914 mempunyai hubungan sangat kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,80 – 1,000, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Regresi linier sederhana dalam hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di peroleh hasil , $Y = 2.820 + 0,868X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika beban kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,868. Dalam membahas hubungan beban kerja

terhadap kinerja karyawan hasil t hitung sebesar 15.376, t tabel dengan taraf 0.05 (uji dua arah) yaitu 15.376, artinya t hitung $>$ t tabel yakni $15.376 > 1,987$. Nilai signifikansi beban kerja sebesar 0.000 yang artinya $<$ 0.05 hasilnya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak atau signifikan, beban kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian dilihat dari taraf signifikansi secara parsial di peroleh bahwa nilai t_{hitung} 0,484 $<$ t_{tabel} 1,987 dan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino. Beban kerja secara teori memiliki tujuan meningkatkan kinerja karyawan, memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya, untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan dalam bekerja tapi hasil penelitian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pada pengujian H_{a1} ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Menurut Putra (2012), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Namun Beban kerja di PT Inti Sukses Garmino yang masih rendah dengan keterlambatan karyawan dan sering tidak masuk kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan menjadi kurang baik.

Komitmen organisasi berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Didapatkan hasil nilai korelasi sebesar 0,599 mempunyai hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. Perhitungan Regresi sederhana Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di dapat hasil, $Y = 12.618 + 0,572X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa kofisien regresi linier sederhana untuk variable komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika komitmen sama dengan 1 maka komitmen naik sebesar 0,572. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilihat dari taraf signifikasi secara parsial menunjukkan bahwa nilai kesimpulan nilai t_{hitung} sebesar $1.152 < t_{tabel} 1,987$ dan tingkat signifikasi $0,252 > 0,05$ artinya tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Buchanan (1974), komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi, identifikasi – internalisasi tujuan dan nilai organisasi, keterlibatan aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya, dan kesetiaan rasa memiliki organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Dengan adanya keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, hal ini berarti bahwa individu akan memiliki motivasi

dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi di bandingkan individu yang tidak mempunyai komitmen tinggi.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat dalam pencapaian hasil produksi, dalam penelitian ini di peroleh pengaruh korelasi sebesar 0,731 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 52. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam regresi sederhana terdapat perhitungan $Y = 8.242 + 0,736X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,736. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian di lihat dari taraf signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.243 > t_{tabel} 1,987$ dan tingkat signifikansi $0.027 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pada pengujian H_0 ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1997), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. PT Inti

Sukses Garmino harus lebih mengutamakan penciptaan lingkungan kerja sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil korelasi berganda beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di ketahui dari R sebesar 0,935 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi berganda di dapat konstanta 0,531. Artinya beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja di asumsikan tetap atau 0 maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 0,531. Hasil perhitungan beban kerja terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja di peroleh angka sebesar 0,723 berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan komitmen organisasi terhadap beban kerja dan lingkungan kerja diperoleh angka sebesar 0,076 berpengaruh positif dan signifikan. Perhitungan lingkungan kerja terhadap beban kerja dan komitmen organisasi di peroleh angka sebesar 0,178 berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil Perhitungan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,870. Hal ini berarti variabel (beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) mampu menerangkan sebesar 87,4% terhadap variable terikatnya (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Dalam Pembahasan Uji F Pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil F_{hitung} sebesar 203,346

dilihat dari taraf signifikansi secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 203,346 > f_{tabel} 2,71 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variable beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variable komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana variabel (X_1) beban kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,914 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,80 – 1,000 pada tabel 3.4 halaman 52. Hasil regresi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 9,518 + 0,679X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0.679. Hasil uji t (parsial) nilai t_{hitung} 15.376 > t_{tabel} 1,987 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_{a1} yang menyatakan bahwa: “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Sukses Garmindo “ diterima”.
2. Hasil korelasi sederhana sederhana variabel komitmen organisasi (X_2) terdapat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,599 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599 pada tabel 3.4 halaman 52. Hasil regresi linier sederhana untuk variabel komitmen terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 12.618 + 0,572X_2$. Jadi

dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika komitmen organisasi naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,572. Hasil uji t (parsial) nilai t_{hitung} 1.152 < t_{tabel} 1,987 dan tingkat signifikansi 0.252 > 0,05 artinya tidak pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Maka H_{a2} yang menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Sukses Garmino” diterima.

3. Hasil korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X_3) terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,731 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4 halaman 51. Hasil regresi linier sederhana variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 8.242 + 0,736X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,736. Hasil uji t nilai t_{hitung} 2.243 > t_{tabel} 1,987 dan tingkat signifikansi 0.027 < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_{a3} yang menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Sukses Garmino” diterima.

4. Nilai korelasi berganda variabel yaitu beban kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,935 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000 pada tabel 3.4 halaman 52. Hasil regresi berganda nilai $f_{hitung} 203,346 > f_{tabel} 2,71$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka Ha4 yang menyatakan bahwa: “Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Inti Sukses Garmindo“ diterima.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang didapat diberikan sebagai berikut :

1. Penerapan Komitmen organisasi hendaknya perusahaan harus memberikan pengetahuan tentang komitmen organisasi secara benar dan memberikan pemahaman terhadap keseriusan dalam melakukan pekerjaan dan prosedur karyawan kontrak untuk mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak jika kinerja karyawan baik di lanjut menjadi karyawan tetap jadi karyawan mendapat perhatian dari perusahaan, dan lingkungan yang nyaman seperti, fasilitas makanan yang bermutu tinggi, tempat ibadah yang bersih dan lainnya. Peraturan pemerintah yang lain bisa di jalankan, agar karyawan mempunyai keterikatan yang baik terhadap perusahaan.
2. Komitmen organisasi yang terbangun pada PT Inti Sukses Garmindo Bawen terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya kaeyawan yang masih memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalaninya. Oleh sebab itu, hendaknya silakukannya pendekatan

emosional terhadap karyawan PT Inti Sukses Garmino Bawen untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan didalam pekerjaannya.

3. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi perusahaan harus menimbulkan rasa identifikasi, ketrlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan ikut memasukkan kebutuhan dan keinginan kayawan dalam tujuan organisasi, memancing oartisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, serta mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat karyawan bergabung. Apabila hal-hal di atas dilakukan naka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dan organisasi serta akan tercipta organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi.
4. Saran bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti di tempat lain, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan karyawan berpengaruh sebesar 87,4% sehingga masih ada 12,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Liberty.
- Barthos, Basir, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Buchanan, Bruce. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). "Impact of Participative Otonomi Edisi oktober 2020.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarti, D.N. (2003). *Basic Econometrics*. New York: Mc. Graw-Hill.
- H, Priyanto dan Jauhari K.K.(2017). *Pemrograman Web Edisi Revisi*. Penerbita Informatika Bandung, Bandung.
- Hasibuan Melayu. S.P. Drs. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Penerbit Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed.5*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, S. dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 10 Februari 2017.
- Nafarin, (2015). *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito Alex. S. 1997. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nurmianto, E. (2008) . Ergonomi konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: Guna Widjaya.
- Pengadilan Semarang. (2008). Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Semarang 2015–2019.
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rodahl, K. 1989. *The Physiologi of Work*. London: Taylor & Francis.
- Saleem, A .(2012). Impact of Internal Physical Environment on Academicians' Productivity in Pakistan: Hinger Education Institutes Perspectives. *Europan Jornal of Business and Management*.
- Saydam, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro (Dalam TanyaJawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney E. (1994). *Working Condidtion and Work Today*. Sixth Edition. New York: Macmillan.
- Simamora, Henry.(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Suci R Mari'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun : Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung PT Alfabet.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press.
- Terry, R George. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- William B. Werther Jr, Keith Davis, (1996) *Human Resources and Personnel Management*: Mc Graw Hill.

Zetriuslita, Z., & Wahyuni, R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*.

LAMPIRAN

KUESIONER
PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT Inti Sukses Garmino Bawen)

Kepada Yth.

Semua Karyawan Cutting

PT. Inti Sukses Garmino Bawen

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman (GUPPI) Ungaran maka saya :

Nama : Dinar Sri Handayani

NIM : 16.51.0101

Progdi : Manajemen

Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CUTTING* PT INTI SUKSES GARMINDO BAWEN.**

Saya sangat berharap bantuan bapak/ibu/saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya. Pengisian ini tidak berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang saya kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan saya menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan saya dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Dinar Sri Handayani
NPM : 16.51.0101

A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

1. Nama :
2. Jenis kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Pendidikan terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SLTA 4.S1
4. Usia :.....tahun
5. Lama bekerja : 1. Kurang dari 5 tahun 2. 5 – 10 tahun
3. Lebih dari 10 tahun

B. BUTIR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian :

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya skor 5 :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) memperoleh skor 5
2. Jawaban Setuju (S) memperoleh skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) memperoleh skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) memperoleh skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) memperoleh skor 1

1. Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	S	STS
1	Target yang harus saya kerjakan terlalu tinggi					
2	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam/luar					
3	Saya sering mengeluh apabila diberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan					
4	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya					
5	Saya bekerjasama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai					
6	Tugas yang diberikan terkadang tidak ada SOP tertulisnya					
7	Setiap proses penggajian karyawan harus dibuat SOP, agar tidak terjadi kesalahan yang fatal					

2. Komitmen Organisasi (X2)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	S	STS
1	Saya sangat senang memilih organisasi ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat bergabung					
2	Saya seringkali merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan organisasi.					
3	Saya merasa masalah organisasi ditempat saya bekerja juga seperti masalah saya					
4	Saya bekerja di pabrik garmen bukan hanya sekedar keinginan, tetapi juga sebuah kebutuhan					
5	Saya merasa bahwa orang selalu setia pada organisasi adalah karyawan yang baik					
6	Saya merasa loyal terhadap organisasi pabrik					
7	Karyawan ditempat saya bekerja memiliki					

	kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi.					
--	---	--	--	--	--	--

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	S	STS
1	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
2	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
4	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan pabrik, membuat saya bekerja sangat baik.					
6	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai					
7	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	S	STS
1	Karyawan sering melapor kepada atasan jika ada masalah kerjaan yang sulit ditempat bekerja					
2	Karyawan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
3	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)					
4	Karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu					
5	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh kepala bagian					
6	Sebagian waktu saya di pabrik untuk					

	bekerja					
7	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar					

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 15 RESPONDEN

1. Variabel Beban Kerja (X1)

NO Res	Beban Kerja (X1)							Total
	Beb_1	Beb_2	Beb_3	Beb_4	Beb_5	Beb_6	Beb_7	
1	4	4	5	5	4	3	3	28
2	5	5	4	4	4	4	5	31
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	5	5	3	5	5	5	5	33
5	4	4	5	5	5	3	4	30
6	3	3	1	1	3	3	3	17
7	2	2	3	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	3	3	26
12	4	4	5	5	3	5	4	30
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	3	3	4	5	4	3	3	25
15	3	3	4	4	3	3	3	23

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

NO Res	Komitmen Organisasi (X2)							Total
	Kom_1	Kom_2	Kom_3	Kom_4	Kom_5	Kom_6	Kom_7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	3	3	3	3	2	3	19
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	2	1	1	1	1	2	1	9
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	2	2	2	2	2	2	2	14
9	3	3	1	1	1	1	3	13
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	2	2	2	2	2	2	2	14

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO Res	Lingkungan Kerja (X3)							Total
	Lin_1	Lin_2	Lin_3	Lin_4	Lin_5	Lin_6	Lin_7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	4	3	4	4	4	5	27
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	5	4	4	4	5	5	5	32
5	4	4	4	4	5	3	4	28
6	4	1	3	1	3	3	3	18
7	2	3	2	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	1	1	4	1	3	1	3	14
10	3	3	3	3	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	4	4	4	3	5	4	29
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	4	4	3	3	26
15	4	2	2	2	3	3	3	19

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO Res	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Kin_1	Kin_2	Kin_3	Kin_4	Kin_5	Kin_6	Kin_7	
1	4	4	4	5	4	4	4	29
2	3	4	3	4	4	4	5	27
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	4	4	5	5	3	4	29
6	4	1	3	1	3	3	3	18
7	2	3	2	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	4	1	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	4	4	5	3	5	4	30
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	5	4	3	3	27
15	4	2	2	4	3	3	3	21

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS VALIDITAS (Uji Coba 15 Responden)

1. Validitas Variabel Beban Kerja (X₁)

		Correlations							
		Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Total Beban Kerja
Beban_Kerja	Pearson Correlation	1	1.000	.608	.694	.793	.861	.945	.945
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.004	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	1.000	1	.608	.694	.793	.861	.945	.945
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.004	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.608	.608	1	.906	.595	.524	.512	.785
	Sig. (2-tailed)	.016	.016		.000	.019	.045	.051	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.694	.694	.906	1	.714	.642	.625	.867
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.000		.003	.010	.013	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.793	.793	.595	.714	1	.690	.748	.860
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.003		.004	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.861	.861	.524	.642	.690	1	.896	.879
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.010	.004		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.945	.945	.512	.625	.748	.896	1	.906

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.013	.001	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Beban Kerja	Pearson Correlation	.945	.945	.785	.867	.860	.879	.906	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

		Correlations							
		Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Total Komitmen Organisasi
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1	.924**	.826**	.826**	.826**	.876**	.924**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.924**	1	.890**	.890**	.890**	.810**	1.000**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.826**	.890**	1	1.000**	1.000**	.943**	.890**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.826**	.890**	1.000**	1	1.000**	.943**	.890**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.826**	.890**	1.000**	1.000**	1	.943**	.890**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.876**	.810**	.943**	.943**	.943**	1	.810**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	.924**	1.000**	.890**	.890**	.890**	.810**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Komitmen Orgaisasi	Pearson Correlation	.918**	.951**	.980**	.980**	.980**	.945**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

		Correlations							
		Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Total Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.590*	.494	.590*	.554*	.846**	.617*	.809**
	Sig. (2-tailed)		.021	.061	.021	.032	.000	.014	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.590*	1	.512	1.000**	.654**	.708**	.639*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.021		.051	.000	.008	.003	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.494	.512	1	.512	.672**	.506	.656**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.061	.051		.051	.006	.055	.008	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.590*	1.000**	.512	1	.654**	.708**	.639*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.051		.008	.003	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.554*	.654**	.672**	.654**	1	.653**	.766**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.032	.008	.006	.008		.008	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.846**	.708**	.506	.708**	.653**	1	.826**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.055	.003	.008		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.617*	.639*	.656**	.639*	.766**	.826**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.014	.010	.008	.010	.001	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.809**	.874**	.716**	.874**	.833**	.902**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Total Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.318	.740**	.634*	.592*	.780**	.662**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.248	.002	.011	.020	.001	.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.318	1	.328	.620*	.393	.319	.357	.587*
	Sig. (2-tailed)	.248		.233	.014	.147	.246	.192	.021
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.740**	.328	1	.721**	.769**	.779**	.762**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.002	.233		.002	.001	.001	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.634*	.620*	.721**	1	.714**	.695**	.694**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.011	.014	.002		.003	.004	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.592*	.393	.769**	.714**	1	.721**	.793**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.020	.147	.001	.003		.002	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	.319	.779**	.695**	.721**	1	.900**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.001	.246	.001	.004	.002		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.662**	.357	.762**	.694**	.793**	.900**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.007	.192	.001	.004	.000	.000		.000

	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.806**	.587*	.872**	.886**	.859**	.893**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OUTPUT SPSS RELIABILITAS (Uji Coba 15 Responden)

1. Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban_Kerja	21.20	36.886	.925	.935
Beban_Kerja	21.20	36.886	.925	.935
Beban_Kerja	21.13	37.695	.701	.954
Beban_Kerja	20.93	35.495	.806	.946
Beban_Kerja	21.13	37.552	.809	.944
Beban_Kerja	21.47	36.838	.831	.943
Beban_Kerja	21.33	37.524	.873	.940

2. Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen_Organisasi	18.27	38.924	.894	.985
Komitmen_Organisasi	18.27	37.638	.934	.983
Komitmen_Organisasi	18.40	35.543	.972	.980
Komitmen_Organisasi	18.40	35.543	.972	.980
Komitmen_Organisasi	18.40	35.543	.972	.980
Komitmen_Organisasi	18.40	36.829	.925	.983
Komitmen_Organisasi	18.27	37.638	.934	.983

3. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja	19.20	30.314	.729	.924
Lingkungan_Kerja	19.53	29.695	.821	.915

Lingkungan_Kerja	19.33	33.952	.640	.931
Lingkungan_Kerja	19.53	29.695	.821	.915
Lingkungan_Kerja	19.07	30.924	.770	.920
Lingkungan_Kerja	19.40	28.257	.854	.912
Lingkungan_Kerja	19.13	31.124	.821	.916

4. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

5. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan	20.60	32.114	.741	.911
Kinerja_Karyawan	21.13	34.124	.453	.939
Kinerja_Karyawan	20.87	31.552	.827	.904
Kinerja_Karyawan	20.33	28.095	.827	.902
Kinerja_Karyawan	20.53	30.267	.801	.904
Kinerja_Karyawan	20.73	29.210	.844	.900
Kinerja_Karyawan	20.60	30.400	.846	.900

LAMPIRAN 5

DATA HASIL PENELITIAN 92 RESPONDEN

1. Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X₁)

No Resp	Beban Kerja (X ₁)							TOTAL
	Beb_01	Beb_02	Beb_03	Beb_04	Beb_05	Beb_06	Beb_07	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	4	4	4	4	5	31
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	3	3	4	4	2	3	3	22
5	4	4	5	5	5	3	4	30
6	3	3	1	1	3	3	3	17
7	2	2	3	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	5	5	3	3	2	3	5	26
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	5	5	3	5	4	30
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	3	3	4	5	4	3	3	25
15	3	3	4	4	3	3	3	23
16	5	5	3	5	5	5	5	33
17	5	5	5	5	5	3	5	33
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	4	4	4	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	5	29
21	4	4	4	4	4	3	3	26
22	4	4	4	4	4	3	3	26
23	4	4	5	5	5	3	4	30
24	4	4	5	5	4	3	3	28
25	1	1	5	5	1	2	2	17
26	3	3	4	4	5	1	2	22
27	3	3	3	3	4	3	5	24
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	3	3	31
30	4	4	4	4	4	5	4	29
31	5	5	5	5	5	2	2	29
32	4	4	4	4	4	3	3	26
33	5	5	5	5	5	3	3	31
34	4	4	4	4	4	5	5	30
35	4	4	4	4	4	3	5	28
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	2	2	5	5	2	4	4	24
38	4	4	4	4	3	4	4	27
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35

41	4	4	4	4	3	4	4	27
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	3	3	3	4	4	25
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	3	3	3	3	3	3	3	21
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	3	3	4	4	4	3	3	24
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	4	4	5	5	5	33
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	3	3	2	2	1	3	3	17
58	1	1	5	5	2	1	1	16
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	5	5	4	4	4	30
63	3	3	2	2	2	3	3	18
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	3	3	5	5	3	3	3	25
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	4	4	3	3	2	4	4	24
72	2	2	2	2	3	2	2	15
73	3	3	3	3	3	3	3	21
74	2	2	2	2	5	2	2	17
75	4	4	4	4	5	4	4	29
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	3	3	3	3	3	3	3	21
78	4	4	5	5	3	4	4	29
79	4	4	3	3	3	4	4	25
80	5	5	3	3	4	5	5	30
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	5	5	5	5	5	5	35
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	3	3	3	3	3	3	3	21
85	5	5	1	1	5	5	5	27
86	2	2	3	3	1	2	2	15
87	3	3	5	5	3	3	3	25
88	3	3	5	5	2	3	3	24

89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	2	2	2	2	3	2	2	15
92	4	4	4	4	4	4	4	28

2. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

No Resp	Komitmen Organisasi (X ₂)							TOTAL
	Kom_01	Kom_02	Kom_03	Kom_04	Kom_05	Kom_06	Kom_07	
1	2	2	2	2	2	2	2	14
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	3	3	3	3	2	3	19
4	4	3	3	3	3	4	3	23
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	2	1	1	1	1	2	1	9
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	2	2	2	2	2	2	2	14
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	2	2	2	2	2	2	2	14
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	4	5	5	5	5	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	3	2	5	5	5	3	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	4	5	5	5	5	4	33
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	3	4	3	3	3	3	4	23
37	3	3	4	3	3	3	3	22
38	4	4	3	4	4	4	4	27

39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	5	4	4	4	4	29
41	4	3	4	4	4	4	3	26
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	3	4	4	4	4	27
45	4	4	3	4	4	4	4	27
46	4	3	5	4	4	4	3	27
47	4	4	5	4	4	4	4	29
48	4	3	3	4	4	4	3	25
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	4	4	5	5	5	4	32
51	3	3	3	4	4	4	3	24
52	5	5	4	5	5	5	5	34
53	3	3	3	2	2	2	3	18
54	1	1	3	3	3	3	1	15
55	3	3	5	4	4	4	3	26
56	3	3	2	3	3	3	3	20
57	1	1	3	2	2	2	1	12
58	3	3	2	2	2	2	3	17
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	3	1	1	1	1	3	13
62	4	4	4	5	5	5	4	31
63	3	3	3	1	1	1	3	15
64	2	2	5	4	4	4	2	23
65	2	2	5	4	4	4	2	23
66	1	1	5	4	4	4	1	20
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	3	3	4	4	4	4	3	25
69	2	2	3	4	4	4	2	21
70	5	5	4	3	3	3	5	28
71	1	1	3	3	3	3	1	15
72	3	3	2	1	1	1	3	14
73	3	3	3	3	3	3	3	21
74	5	5	2	1	1	1	5	20
75	4	4	2	2	2	2	4	20
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	1	1	2	2	2	2	1	11
78	3	3	3	3	3	3	3	21
79	3	3	3	4	4	4	3	24
80	4	4	3	4	4	4	4	27
81	3	3	3	5	5	5	3	27
82	2	2	5	4	4	4	2	23
83	4	4	3	2	2	2	4	21
84	3	3	3	3	3	3	3	21
85	3	3	3	5	5	5	3	27
86	2	2	1	2	2	2	2	13

87	2	2	2	3	3	3	2	17
88	2	2	3	4	4	4	2	21
89	5	5	5	4	4	4	5	32
90	2	2	4	2	2	2	2	16
91	5	5	4	3	3	3	5	28
92	3	3	4	4	4	4	3	25

3. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No Resp	Lingkungan Kerja (X ₃)							TOTAL
	Lin_01	Lin_02	Lin_03	Lin_04	Lin_05	Lin_06	Lin_07	
1	3	2	5	2	5	5	5	27
2	3	4	3	4	4	4	5	27
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	3	3	1	3	2	3	3	18
5	4	4	4	4	5	3	4	28
6	4	1	3	1	3	3	3	18
7	2	3	2	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	2	3	2	3	2	3	5	20
10	3	3	3	3	4	4	4	24
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	5	4	4	4	3	5	4	29
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	4	4	3	3	26
15	4	2	2	2	3	3	3	19
16	5	4	4	4	5	5	5	32
17	3	4	3	4	5	3	5	27
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	3	4	4	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	2	2	2	2	1	1	1	11
26	3	4	4	4	5	3	3	26
27	5	4	3	4	4	4	3	27
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	3	5	5	5	5	5	5	33
32	1	4	4	4	4	4	4	25
33	4	5	5	5	5	5	5	34
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	3	3	3	3	4	5	4	25

37	4	3	4	3	3	1	2	20
38	4	4	4	4	3	4	4	27
39	5	5	4	5	4	5	5	33
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	3	4	4	4	4	4	4	27
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	3	4	4	4	4	3	3	25
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	3	4	4	4	4	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	5	5	5	5	5	5	34
50	3	5	4	5	4	4	4	29
51	3	4	4	4	3	4	4	26
52	3	5	5	5	3	4	4	29
53	1	2	5	2	1	5	3	19
54	2	3	3	3	3	3	2	19
55	4	4	3	4	4	3	4	26
56	1	3	4	3	2	2	3	18
57	1	2	3	2	4	3	4	19
58	1	2	3	2	3	2	4	17
59	3	4	4	4	4	4	4	27
60	1	3	3	3	3	3	3	19
61	1	1	4	1	3	1	3	14
62	4	5	5	5	4	4	5	32
63	1	1	1	1	1	1	1	7
64	4	4	3	4	4	4	3	26
65	4	4	4	4	2	3	3	24
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	3	4	4	4	4	3	4	26
69	2	4	3	4	2	3	2	20
70	1	3	5	3	3	5	4	24
71	4	3	4	3	4	5	1	24
72	2	1	2	1	2	2	2	12
73	3	3	3	3	3	3	3	21
74	2	1	4	1	4	2	3	17
75	1	2	4	2	4	4	2	19
76	3	3	1	3	3	3	3	19
77	2	2	4	2	3	3	3	19
78	4	3	4	3	3	3	3	23
79	3	4	4	4	4	4	4	27
80	3	4	5	4	5	3	4	28
81	4	5	5	5	5	5	5	34
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	3	2	3	2	4	5	5	24
84	3	3	3	3	3	3	3	21

85	4	5	3	5	3	2	2	24
86	1	2	2	2	2	1	1	11
87	1	3	5	3	3	5	5	25
88	2	4	2	4	4	3	5	24
89	4	4	4	4	4	5	5	30
90	2	2	5	2	5	4	2	22
91	3	3	2	3	3	4	4	22
92	4	4	4	4	4	4	4	28

4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Resp	Kinerja Karyawan (Y)							TOTAL
	Kin_01	Kin_02	Kin_03	Kin_04	Kin_05	Kin_06	Kin_07	
1	3	2	5	5	5	5	5	30
2	3	4	3	4	4	4	5	27
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	3	3	1	4	2	3	3	19
5	4	4	4	5	5	3	4	29
6	4	1	3	1	3	3	3	18
7	2	3	2	3	3	2	2	17
8	2	2	2	2	1	1	2	12
9	2	3	2	3	2	3	5	20
10	3	3	3	4	4	4	4	25
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	5	4	4	5	3	5	4	30
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	5	4	3	3	27
15	4	2	2	4	3	3	3	21
16	5	4	4	5	5	5	5	33
17	3	4	3	5	5	3	5	28
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	3	4	4	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	4	34
24	4	4	4	5	4	4	4	29
25	2	2	2	5	1	1	1	14
26	3	4	4	4	5	3	3	26
27	5	4	3	3	4	4	3	26
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	2	5	5	5	5	5	32
32	2	4	4	4	4	4	4	26
33	4	5	5	5	5	5	5	34
34	4	4	4	4	4	4	4	28

35	4	4	4	4	4	3	4	27
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	1	4	1	5	2	4	2	19
38	4	3	4	4	3	4	4	26
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	3	4	3	4	4	26
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	3	3	3	4	4	3	4	24
45	3	3	3	3	3	4	4	23
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	3	3	3	3	3	3	3	21
49	4	5	5	5	5	4	5	33
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	3	3	4	4	4	4	26
52	3	4	3	4	4	4	3	25
53	5	3	5	5	5	5	5	33
54	4	3	4	4	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	2	5	5	5	5	5	32
57	4	3	3	2	1	5	3	21
58	3	2	4	5	2	4	1	21
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	5	3	3	3	3	3	3	23
61	4	1	5	5	5	5	5	30
62	5	4	4	5	4	4	4	30
63	4	3	1	2	2	5	3	20
64	4	5	5	5	5	5	5	34
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	4	5	5	4	5	33
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	2	3	3	5	3	4	3	23
70	4	4	5	5	5	4	5	32
71	1	3	5	3	2	1	4	19
72	1	2	4	2	3	2	2	16
73	3	3	3	3	3	3	3	21
74	1	2	3	2	5	1	2	16
75	2	2	5	4	5	5	4	27
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	2	2	3	3	3	3	3	19
78	4	3	3	5	3	4	4	26
79	4	3	4	3	3	3	4	24
80	4	3	3	3	4	4	5	26
81	5	3	5	5	5	5	5	33
82	5	5	5	5	5	5	5	35

83	2	3	5	5	5	3	5	28
84	3	3	3	3	3	3	3	21
85	1	3	1	1	5	5	5	21
86	1	1	2	3	1	1	2	11
87	5	2	1	5	3	5	3	24
88	4	3	4	5	2	4	3	25
89	2	5	5	5	5	5	5	32
90	5	4	4	5	5	5	5	33
91	5	4	4	2	3	3	2	23
92	4	4	4	4	4	4	4	28

LAMPIRAN 6

OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA 92 RESPONDEN

Korelasi Sederhana Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations							
		Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Beban Kerja	Total Beban Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.488	.116	-.050	.092	.136	.159	.572
	Sig. (2-tailed)		.000	.269	.634	.383	.195	.131	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	.488	1	.018	.073	.113	.159	.246	.597
	Sig. (2-tailed)	.000		.867	.488	.282	.130	.018	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	.116	.018	1	.147	-.006	.010	-.041	.381
	Sig. (2-tailed)	.269	.867		.163	.955	.926	.697	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.050	.073	.147	1	.302	.019	.409	.512
	Sig. (2-tailed)	.634	.488	.163		.003	.859	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	.092	.113	-.006	.302	1	.059	.452	.534
	Sig. (2-tailed)	.383	.282	.955	.003		.579	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	.136	.159	.010	.019	.059	1	-.117	.377
	Sig. (2-tailed)	.195	.130	.926	.859	.579		.268	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Beban Kerja	Pearson Correlation	.159	.246	-.041	.409	.452	-.117	1	.567
	Sig. (2-tailed)	.131	.018	.697	.000	.000	.268		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Total Beban Kerja	Pearson Correlation	.572	.597	.381	.512	.534	.377	.567	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi (X2)

		Correlations							
		Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi	Total Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.502	.401	.395	.381	.595	.352	.731
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.502	1	.494	.506	.551	.311	.414	.754
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.401	.494	1	.402	.597	.415	.335	.727
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.395	.506	.402	1	.405	.349	.137	.640
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.192	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.381	.551	.597	.405	1	.390	.523	.773
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.595	.311	.415	.349	.390	1	.442	.709
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.352	.414	.335	.137	.523	.442	1	.645
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.192	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Total Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.731	.754	.727	.640	.773	.709	.645	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations							
		Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Total Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.592	.276	.479	.474	.404	.402	.712
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.592	1	.476	.502	.557	.555	.566	.805
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.276	.476	1	.573	.497	.564	.500	.713
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.479	.502	.573	1	.527	.490	.427	.757
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.474	.557	.497	.527	1	.498	.581	.765
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.404	.555	.564	.490	.498	1	.637	.781
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.402	.566	.500	.427	.581	.637	1	.767
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Total Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.712	.805	.713	.757	.765	.781	.767	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi Sederhana Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Total Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.401	.420	.417	.355	.409	.389	.681
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.401	1	.414	.381	.495	.374	.481	.682
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.420	.414	1	.534	.623	.258	.538	.742
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.013	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.417	.381	.534	1	.422	.464	.474	.714
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.355	.495	.623	.422	1	.504	.772	.805
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.409	.374	.258	.464	.504	1	.652	.699
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.389	.481	.538	.474	.772	.652	1	.827
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.681	.682	.742	.714	.805	.699	.827	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	32

OUTPUT SPSS KORELASI BERGANDA 92 RESPONDEN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.935 ^a	.874	.870	2.158	.874	203.346	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	32

Sumber data primer : 2023

a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Beban Kerja, Total Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 7

OUTPUT SPSS RELIABILITAS 92 RESPONDEN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban_Kerja	198.86	922.826	.254	.874
Beban_Kerja	198.51	928.121	.208	.875
Beban_Kerja	198.72	932.139	.132	.876
Beban_Kerja	198.26	911.821	.459	.872
Beban_Kerja	197.85	911.361	.489	.872
Beban_Kerja	198.50	946.846	-.050	.878
Beban_Kerja	197.84	906.006	.529	.871
Komitmen_Organisasi	198.32	907.559	.529	.871
Komitmen_Organisasi	198.43	912.446	.486	.872
Komitmen_Organisasi	198.48	909.945	.530	.871
Komitmen_Organisasi	197.82	915.185	.426	.872
Komitmen_Organisasi	198.12	906.370	.544	.871
Komitmen_Organisasi	198.27	914.376	.421	.872
Komitmen_Organisasi	198.16	909.457	.510	.871
Lingkungan_Kerja	198.67	908.244	.445	.872
Lingkungan_Kerja	198.07	903.358	.635	.870
Lingkungan_Kerja	197.83	909.068	.632	.871
Lingkungan_Kerja	198.08	904.357	.588	.870
Lingkungan_Kerja	198.02	913.318	.563	.871
Lingkungan_Kerja	198.01	904.472	.582	.870
Lingkungan_Kerja	198.02	902.813	.671	.870
Kinerja_Karyawan	198.05	902.272	.535	.870
Kinerja_Karyawan	198.11	907.988	.589	.871
Kinerja_Karyawan	197.91	908.696	.515	.871
Kinerja_Karyawan	197.68	914.944	.458	.872
Kinerja_Karyawan	197.82	902.218	.640	.870
Kinerja_Karyawan	197.70	915.335	.475	.872
Kinerja_Karyawan	197.73	905.870	.619	.870
Total Beban Kerja	178.10	799.672	.526	.871
Total Komitmen Organisasi	177.16	729.457	.628	.872
Total Lingkungan Kerja	176.26	701.536	.718	.867
Total Kinerja Karyawan	174.57	712.183	.689	.868

Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban_Kerja	20.87	19.060	.444	.725
Beban_Kerja	20.72	19.436	.519	.708
Beban_Kerja	20.72	19.875	.402	.733
Beban_Kerja	20.25	19.420	.502	.711
Beban_Kerja	20.17	19.728	.556	.703
Beban_Kerja	20.74	19.272	.421	.730
Beban_Kerja	20.21	19.726	.441	.724

Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen_Organisasi	21.15	22.130	.610	.811
Komitmen_Organisasi	21.27	22.244	.650	.805
Komitmen_Organisasi	21.32	22.614	.615	.811
Komitmen_Organisasi	20.65	23.394	.496	.829
Komitmen_Organisasi	20.96	21.581	.666	.802
Komitmen_Organisasi	21.11	22.340	.579	.816
Komitmen_Organisasi	21.00	23.275	.502	.828

Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja	22.41	22.465	.565	.869
Lingkungan_Kerja	21.80	22.731	.721	.843
Lingkungan_Kerja	21.57	24.644	.617	.858
Lingkungan_Kerja	21.82	22.965	.650	.853
Lingkungan_Kerja	21.76	24.228	.684	.850
Lingkungan_Kerja	21.75	22.607	.682	.848
Lingkungan_Kerja	21.76	23.437	.674	.850

Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan	23.49	22.319	.524	.853
Kinerja_Karyawan	23.54	23.679	.564	.843
Kinerja_Karyawan	23.35	22.339	.627	.834
Kinerja_Karyawan	23.12	23.161	.601	.838
Kinerja_Karyawan	23.25	21.860	.717	.821
Kinerja_Karyawan	23.13	23.609	.588	.840
Kinerja_Karyawan	23.16	22.028	.752	.817

LAMPIRAN 8

OUTPUT SPSS REGRESI LINIER SEDERHANA 92 RESPONDEN

Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Beban Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		df
					R Square Change	F Change	
1	.914 ^a	.836	.834	2.437	.836	457.510	1

Model Summary

Model	df2	Sig. F Change
1	90	.000

- a. Predictors: (Constant), Total Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2716.662	1	2716.662	457.510	.000 ^b
	Residual	534.414	90	5.938		
	Total	3251.076	91			

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Total Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.820	1.126		2.503	.014
	Total Beban Kerja	.868	.041	.914	21.389	.000

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Komitmen Organisasi	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.599 ^a	.359	.352	4.811	.359	50.462	1

Model Summary

Model	df2	Change Statistics	
		Sig. F Change	
1	90		.000

- a. Predictors: (Constant), Total Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.972	1	1167.972	50.462	.000 ^b
	Residual	2083.104	90	23.146		
	Total	3251.076	91			

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Total Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.618	1.989		6.343	.000
	Total Lingkungan Kerja	.572	.081	.599	7.104	.000

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Lingkungan Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.731 ^a	.535	.530	4.100	.535	103.435	1

Model Summary

Model	df2	Change Statistics	
		Sig.	F Change
1	90		.000

- a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.443	1	1738.443	103.435	.000 ^b
	Residual	1512.633	90	16.807		
	Total	3251.076	91			

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.242	1.826		4.515	.000
	Total Lingkungan Kerja	.736	.072	.731	10.170	.000

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA 92 RESPONDEN

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Lingkungan Kerja, Total Beban Kerja, Total Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.935 ^a	.874	.870	2.158	.874	203.346	3

Model Summary			
Model	df2	Change Statistics	Sig. F Change
1		88	.000

- a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Beban Kerja, Total Lingkungan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2841.220	3	947.073	203.346	.000 ^b
	Residual	409.856	88	4.657		
	Total	3251.076	91			

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Beban Kerja, Total Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.531	1.097		.484	.629
	Total Beban Kerja	.723	.047	.762	15.376	.000
	Total Lingkungan Kerja	.076	.066	.080	1.152	.252
	Total Lingkungan Kerja	.178	.079	.177	2.243	.027

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9**Titik Persentase R- Tabel**

N	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 10 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos. S.E, M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dinar Sri Handayani
NIM : 16510101
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CUTTING PT INTI SUKSES GARMINDO, BAWEN.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	25 September 2022	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	26 November 2022	
3	Instrumen penelitian	30 November 2022	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	20 Desember 2022	
5	Pengumpulan Data	29 Desembser 2022	
6	Analisis Data	22 Juli 2023	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	28 Juli 2023	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos, S.E, M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 10 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E, M.M
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/C
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, S.E, M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dinar Sri Handayani

NIM : 16510101

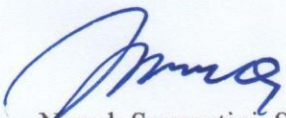
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CUTTING* PT INTI SUKSES GARMINDO, BAWEN.

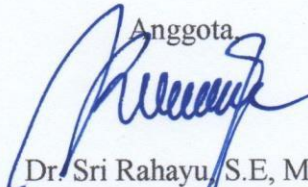
NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79,3 Equivalent = Tujuh puluh sembilan koma tiga

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.


Ketua,


Nunuk Supraptini, S.E, M.M

Anggota,



Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

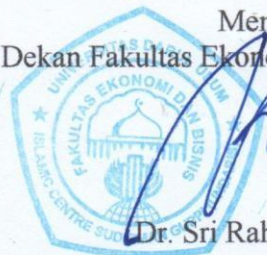
Anggota,


Fajar Suryatama, S.Sos, S.E, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS,


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DINAR SRI HANDAYANI

NIM : 16510101

Jurusan : S1 Manajemen MSDM

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cutting* PT. Inti Sukses Garmindo, Bawen.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran 18 Oktober 2023

Yang menyatakan



Dinar Sri Handayani
NIM 16.51.0101

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DINAR SRI HANDAYANI**
 NIM : 16510101
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Dr Sri Rahayu, SE MSi
 2. Fajar Suryatama, SSos SE MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Cutting PT Inti Sukses Garment Bawen

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	25/9 ²²	Acil judul	Jh
2	2/10 ²²	Revisi bab 1	Jh
3	7/10 ²²	Revisi Bab II & 3	Jh
4	6/10/22	Revisi Kesimpulan	Jh
5	11/10/22	gaperal AC	Jh
6	16/10/22	Revisi Bab 1 s/d 3	Jh
7	30/10/22	Revisi Bab 1 s/d 3	Jh
8	26/11/22	Revisi Bab 2 dan 3	Jh
9	24/7/23	Revisi Bab IV	Jh
10	24/7/23	Revisi Bab V	Jh
11	28/7/23	Revisi abstrak	Jh
12	28/7/23	Revisi Bab IV & V	Jh
13	30/7/23	Revisi	Jh
14	31/7/23	Revisi	Jh
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			