



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PT. SEMARANG HERBAL INDOPLANT**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Dandy setyawan**

**NIM : 20510082**

**Dosen Pembimbing:**

Dr. Sri Rahayu. SE.M. Si

NIDN : 0606056901

Dr. Dra. Hj. EdyDwi Kurniati, SE., MM

NIDN : 0606096201

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

**2025**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SEMARANG HERBAL INDOPLANT

Oleh :

Dandy Setyawan

NIM 20510082

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal... 27 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Utama



DR. Sri Rahayu, SE.M.SI  
NIDN : 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., NIM  
NIDN : 0606096201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rachman, SE., M.E  
NIDN. 0614068702

## PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SEMARANG HERBAL INDOPLANT

Oleh

Dandy Setyawan

NIM 20510082

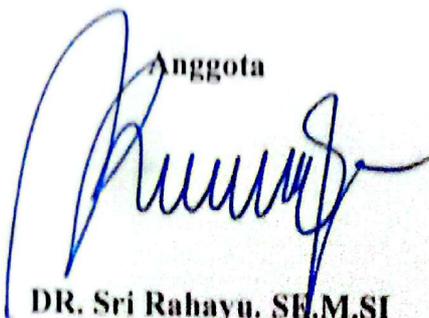
Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
Tanggal 21 Agustus 2025

Tim Penguji  
Ketua



Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
NIDN. 0622047503

Anggota



DR. Sri Rahayu, SE., M.SI  
NIDN : 0606056901

Anggota



Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., MM  
NIDN : 0606096201

## ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi. Sebaik apapun organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Semarang Herbal Indoplant, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT. Semarang Herbal Indoplant yang berjumlah 110 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel memakai metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Beban Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(-5.419) > t_{tabel} (-1.659)$  dan nilai signifikansi sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , yang berarti bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(7.677) > t_{tabel} (1.659)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3.657) > t_{tabel} (1.659)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (105.500) > F_{tabel} (3,08)$  dengan tingkat signifikan  $(0,000 < 0,05)$ , maka menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) hasil hitungannya adalah sebesar 0.742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja, sebesar 74,2% dimana sisanya yaitu sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja**

## ABSTRACT

*Human resources play a crucial role in organizational success. No matter how good an organization is, without the support of human resources, it will fail, as they are the driving force behind the organization's success. Decreased employee performance can be caused by excessive workloads, an unsupportive work environment, and suboptimal compensation. This study aims to analyze the influence of workload, work environment, and compensation on the performance of production employees at PT. Semarang Herbal Indoplant, both partially and simultaneously.*

*This research is quantitative research. The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. The sample in this research were employees in the production section of PT. Semarang Herbal Indoplant, totaling 110 employees, with a sampling technique using the census method. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and F test.*

*The results of the analysis show that the t\_count value of the Workload variable has a t\_count value of (-5,419) > t\_table (-1,659) and a significance value of (0.000 < 0.05), which means that the Workload variable has a negative effect on Performance. The Work Environment variable has a t\_count value of (7,677) > t\_table (1,659) and a significant value (0.000 < 0.05), which means that the Work Environment variable has a positive and significant effect on performance. The Compensation variable has a calculated t\_value of (3,657) > t\_table (1,659) and a significant value (0.000 < 0.05), which means that the Compensation variable has a positive and significant effect on Performance. From testing all independent variables simultaneously, it was obtained that the F\_count (105,500) > F\_table value was (3.08) with a significant level (0.000 < 0.05), indicating that the Workload, Work Environment and Compensation variables simultaneously had a significant effect on PT employee performance variables. Semarang Herbal Indoplant. From the results of the coefficient of determination test, it can be seen that the value of determination (Adjusted R Square) is 0.742. This value shows that Workload, Work Environment and Compensation in this study are able to explain the Performance variable, amounting to 74.2% where the remaining 25.8% is explained by other factors outside this study.*

**Keywords: Workload, Work Environment, Compensation and Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Semarang Herbal Indoplant”.

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H Amir Mahmud ,M.M.M.Pd.I selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Ibu Dr Sri Rahayu. SE.M.SI selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi peneliti yang telah memberikan ilmunya serta memberikan arahan- arahan penulisan skripsi agar menjadi lebih baik.
3. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Pendamping dalam penulisan skripsi peneliti yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi peneliti dalam penulisan skripsi agar menjadi lebih baik.
4. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

5. Teman-teman yang telah memberikan motivasi dan membantu peneliti untuk terus semangat dalam pengerjaan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan peneliti yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan peneliti terima dengan senang hati. Akhir kata peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran,

Dandy Setyawan

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

"Berani bermimpi, berani berusaha, berani berhasil ataupun gagal."

“Jangan pernah menyerah pada kegagalan, karena kegagalan adalah bagian dari kesuksesan” (Thomas Alva Edison)

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Kepada Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M. Si dan Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.

5. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian terdahulu.....	31
C. Kerangka pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	36
B. Lokasi penelitian .....	36
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	36
D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampel.....	38
E. Jenis data dan sumber data.....	39
F. Teknik pengumpulan data .....	40
G. Teknik analisis data.....	41
H. Analisis data .....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	53
A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	73
DAFTAR LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian .....	36
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana .....	55
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda .....	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja .....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi.....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji t ( Parsial) .....	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan).....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 3. 1 Uji t Parsial.....	50
Gambar 3. 2 Uji F Simultan .....	51
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 .....	63
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2 .....	63
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 .....	64
Gambar 4. 4 Uji signifikasi simultan F .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner .....	79
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	84
Lampiran 3. Tabulasi Data 110 Responden .....	86
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	98
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	102
Lampiran 6. Daftar Deskripsi Responden.....	103
Lampiran 7. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda .....	104
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda.....	105
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	106
Lampiran 10. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F .....	106
Lampiran 11. Titik Presentase Distribusi R .....	107
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi t.....	108
Lampiran 13. Tabel Uji F.....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Sebaik apapun organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil tergantung pada sumber daya manusianya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kemampuan suatu perusahaan untuk melakukan produksi bergantung pada sumber daya alam dan sumber daya manusianya, namun sumber daya manusia dipandang lebih penting dalam operasional sehari-hari. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menggerakkan unsur-unsur produksi lainnya termasuk uang, bahan, peralatan, dan teknik. Jika bantuan dari sumber daya manusia tidak mencukupi, padahal sumber daya alam berlimpah, maka hasilnya tidak akan ideal (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, setiap SDM harus bisa menyesuaikan terhadap

segala perubahan yang terjadi dan bisa dituntut dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, Menurut mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya yang telah diberikan kepadanya, berdasarkan observasi yang telah dilakukan masih banyak pekerja PT. Semarang Herbal Indoplant yang mengalami penurunan kinerja karena banyaknya beban kerja yang tidak sesuai dengan job descnya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan kompensasi yang tidak di berikan secara penuh, banyak di temui pekerja yang masih malas terkait permasalahan berikut, misalnya penggunaan mesin secara tidak maksimal sehingga menyebabkan banyak produk yang *lost* ( hilang).

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Sinambela *et al.* (2019) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini

mengindikasikan terapat hubungan yang searah antara beban kerja, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti jika pembagian job desc kerja dan lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Menurut Moekjizat (2015) beban kerja adalah volume yang diperoleh dari pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang mungkin menunjukkan volume yang dihasilkan dalam suatu segmen tertentu oleh beberapa pekerja. Kelompok dan individu diharuskan menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, atau beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Beban kerja diukur menggunakan banyak metrik, termasuk tujuan yang ingin dicapai, lingkungan kerja, manajemen waktu, dan standar kerja. Perusahaan harus mematuhi aturan yang ditetapkan pemerintah dan rekomendasi yang diberikan, namun dengan memantau kinerja dan kondisi karyawan, berdasarkan kondisi riil yang terjadi masih banyak pekerja PT. Semarang Herbal Indoplant yang mengalami penuruna kinerja di karenakan banyaknya beban kerja atau pembagian job desc yang tidak adil, contohnya job desc karyawan A yang seharusnya sudah sesuai dan selesai di tambah lagi dengan jobdesc karyawan B yang belum selesai sehingga mengakibatkan karyawan A mengalami penurunan kinerja dan target/tambahan terpenuhi, Menurut penelitian Dwinati *et al* (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut (Mangkunegara, (2020)

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai, Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, berdasarkan kondisi nyata yang terjadi masih banyak unit yang kurang memadai fasilitas alat dan musik di setiap ruangan maka dari itu target tidak tercapai karena adanya kinerja yang kesusahan mencari alat kerja dan merasa kantuk karena ruangan yang membosankan, sebaiknya dari segi peralatan harus di tata rapi sesuai SOP (*standart operasional prosedur*) dan menambahkan musik agar karyawan tidak merasa kantuk, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraheni *et al* (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Purwanto (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017) mendefinisikan

kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusinya terhadap perusahaan. Pendapat lain dari (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pendapatan apapun baik dalam bentuk uang tunai atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Ketika pemberi kerja memberikan berbagai insentif kepada stafnya,

Bedasarkan kondisi yang terjadi di PT. Semarang Herbal indoplant masih banyak karyawan yang belum menerima kompensasi secara full atau belum terpenuhi misalnya masih ada uang lemburan, insentif kehadiran dan uang makan yang belum di berikan secara full, banyaknya karyawan yang mengeluh karena uang lemburan, uang makan yang belum masuk dan karyawan harus komplain dengan atasan agar mendapatkan uang ganti di gaji bulan depan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dengan kurangnya kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan benar dan sesuai dengan ketentuan perjanjian karyawan dan perusahaan, kompensasi menumbuhkan kemitraan kerjasama yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja. Menurut Nugraheni et al (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan peneliti

masih menemukan ketidakkonsistenan dari hasil penelitian sebelumnya. Maka penelitian ini berfokus pada judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena serta penjelasan yang sudah dijabarkan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant?
2. Apakah ada perpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan dari pelaksanaan pengujian yang dilakukan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang pendidikan, sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan dan dapat dijadikan sebagai acuan penelitian sejenis

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kebijakan pengelolaan perusahaan untuk terus memperbaiki kinerja perusahaan.
- b. Bagi Universitas , hasil penelitian ini dapat menjadi dokumentasi bagi pihak kampus.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan atau referensi untuk penelitian yang akan datang

#### **E. Definisi Operasional**

Menurut (Sugiyono, 2020) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berikut merupakan definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Kompri (2020) kinerja merupakan suatu ukuran yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang dihubungkan dengan hasil pekerjaannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai norma tempat kerja dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 2. Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja yang harus diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memanfaatkan kemampuan dan kemampuan yang dimilikinya.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja.

### 4. Kompensasi

Menurut Fandi (2021) kompensasi adalah segala bentuk penawaran atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh suatu bisnis, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, dengan tujuan untuk menginspirasi mereka agar terus meningkatkan permainannya.

## **F. Sistematika Penulisan**

BAB I: Pendahuluan.

Bagian ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

## BAB II: Landasan Teori.

Pada bab ini, disajikan telaah pustaka yang relevan, landasan teori mencakup variabel yang digunakan, kerangka penelitian yang merinci teori untuk membentuk hipotesis, serta model penelitian yang akan diuji.

## BAB III: Metode Penelitian.

Bab ini membahas jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan data, uji penelitian, teknik analisis, dan alat analisis yang digunakan

## BAB IV : Hasil dan Pembahasan.

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

## BAB V : Kesimpulan dan Saran.

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian kinerja**

Menurut Kompri (2020) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Wibowo (2020) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kasmir (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara Kurniawan & Susanto (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari semua pengertian yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atas pekerjaan

yang telah dibebankan kepadanya dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

**b. Tujuan dan manfaat kinerja**

Menurut Bangun (2018), tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem  
Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, 12 perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi  
Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Armstrong dalam Wibowo (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima faktor, antara lain sebagai berikut :

- 1) *Personal Factors*/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) *Leadership factor*/kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*/tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) *System factor*/sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 5) *Contextual/situational factor*/situasi meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi pegawai terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

**d. Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut pendapat Menurut Kompri (2020), indikator-indikator untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

3) Ketepatan waktu

Suatu pemanfaatan informasi oleh pihak yang berkepentingan, sebelum informasi kehilangan kemampuan sebagai dasar pengambilan keputusan.

#### 4) Efektifitas

Secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan target.

#### 5) Kemandirian

Merupakan kemampuan individu untuk bertindak laku secara seorang diri dan kemandirian remaja dapat dilihat dengan sikap remaja yang tepat berdasarkan pada prinsip diri sendiri sehingga bertindak laku sesuai keinginannya, mengambil keputusan sendiri.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Suwanto & Priansa (2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

##### 1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- a) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya
- b) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- c) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan

dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.

d) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja

**c. Faktor lingkungan kerja psikis**

- 1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

#### **d. Dampak Beban Kerja**

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

- 1) Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.
- 3) Kenaikan tingkat absensi Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi

#### **e. Indikator beban kerja**

Menurut Rohman & Ichsan (2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya

dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### **3. Lingkungan kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun

kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2021) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018)

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti

(1) Pusat kerja

(2) Kursi

(3) Meja dan lain-lain

b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

#### 1) Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

#### 2) Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

#### 3) Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

#### 4) Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

#### **d. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan kerja fisik

###### a) Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

###### b) Sirkulasi ruangan kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

###### c) Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja

e) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

## **4. Kompensasi**

### **a. Pengertian kompensasi**

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi (compensation) meliputi 19 imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dinyatakan dari beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pekerja sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana pekerja dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

### **b. Tujuan pemberian kompensasi**

untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk

mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pada dengankaryawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan merugikan. Menurut Hasibuan (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turn over yang relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentration pada pekerjaannya.

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahannya seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima karyawan tidak hanya terbatas dan pada gaji dan upah sumber remunerasi

lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah program tunjangan program tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan karyawan dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan 22 karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Jadi pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

### **c. Jenis kompensasi**

Menurut Sofyandi dalam Ratna Suryani dalam kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi Langsung seperti, bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah, bayaran prestasi (*Merit Pay*), bayaran insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial seperti, penghargaan yang berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab tugas dan tantangan.

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Berikut faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2019) dalam:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja yaitu jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan, yang dimaksud apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Pekerja, yang dimaksud apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas Kerja Pekerja, bahwa jika produktivitas kerja pekerja baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres yaitu pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas

upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pekerja, Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

- 7) Biaya Hidup/Cost of Living yaitu Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
- 8) Posisi Jabatan Pekerja yaitu pekerja yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pekerja yang menduduki jabatan yang lebih rendah yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- 9) Pendidikan dan Pengalaman Kerja yaitu jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecapakan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 10) Kondisi Perekonomian Nasional yaitu apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan

- 11) mendekati 20 kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak penganggur.
- 12) Jenis dan Sifat Pekerjaan yaitu apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecapakan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut Afandi (2021) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada kepada pekerja atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundangundangan.
- 2) Upah (*wages*), yaitu basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 3) Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
- 4) Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- 5) Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi 26 eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Seperti: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, mushola

## B. Penelitian terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh beberapa orang baik nasional maupun internasional, Hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 sebagai berikut :

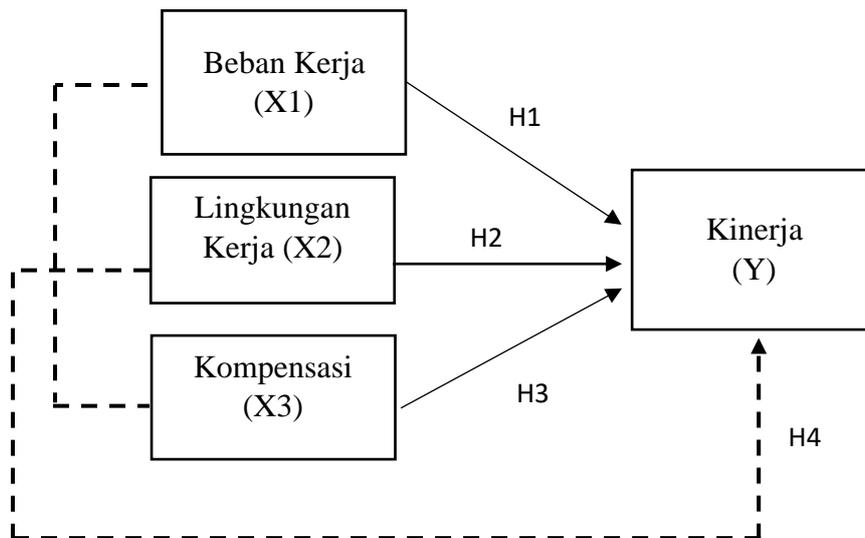
**Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu**

Judul	Metode	Hasil
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa pegawai Djoko Setyo Widodo (2020)	Analisi regresi linier berganda	Untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan tentunya hal tersebut sangat berhubungan dengan tingkat performa pegawai. Gibson dalam Rustan (2018) menyebutkan performa pada pegawai sendiri dapat diartikan juga menjadi sebuah Prestasi dalam dunia pekerjaan yaitu adanya sebuah hasil dari kerja yang silakukan dengan penuh kualitas maupun kuantitas yang dapat diraih oleh tenaga kerja pasa prosesnya untuk pelaksanaan job desk sesuai dan dilakukan penuh dengan tanggung jawab.
Pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Tika Andri Yaningsih (2022)	Analisis regresi linier berganda	Pada penelitian ini menyampaikan bahwa hasilnya yaitu beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,183 yang bernilai negatif dan nilai signifikan 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menyampaikan bahwa semakin rendahnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat
Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia Wachid Hasyim (2020)	Analisis regresi linier berganda	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Paijan dan Anugrah Hutami Putri, 2019). Menurut hasil dari pengujian ini,

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat Bagarsyah Wira Kusuma (2023)	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, nilai thitung diperoleh sebesar 5,524 lebih besar dari dari ttabel yaitu 1,992, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Silvia Sari Sitompul (2021)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki rata-rata skor 4,19 yang berarti bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini 36 merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



**Gambar 2. 1**

**Kerangka pikir**

Persial  →

Simultan

Keterangan :

Y : Variabel dependen kinerja

X<sub>1</sub> : Variabel independen beban kerja

X<sub>2</sub> : Variabel independent lingkungan kerja

X<sub>3</sub> : Variabel independent kompensasi

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H<sub>01</sub>: Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan PT.

Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>a1</sub>: Ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan PT.

Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>02</sub>: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>a2</sub>: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan PT.

Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>03</sub>: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X3) Kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>a3</sub>: Ada pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja karyawan PT.

Semarang Herbal Indoplant (SHI).

H<sub>04</sub>: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant (SHI).

Ha<sub>4</sub>: Ada pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant (SHI).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Beban kerja ( $x_1$ ), Lingkungan kerja ( $x_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dengan kinerja (Y).

#### **B. Lokasi penelitian**

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Semarang Herbal Indoplant jalan soekarno hatta KM. 28, Bergas, Klepu, Semarang, jawa tengah 50552

#### **C. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Variabel Bebas (Variabel Independen).

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Tenaga ( $Y$ ). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 Indikator variabel penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala likert</b>
Beban kerja ( $X_1$ )	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktukerja 3. Target yang harus dicapai Menurut S. R. M. Koesmowidjojo	Skala Likert 1-5
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruangan kerja 3. Tata Letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas 7. Hubungan dengan pemimpin 8 Hubungan dengan rekan kerja Menurut Sadarmayanti (2017)	Skala Likert 1-5
Kompensasi ( $X_3$ )	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Menurut Afandi (2021)	Skala ikert 1-5
Kinerja ( $Y$ )	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu	Skala ikert 1-5

	4. Efektifitas 5. Kemandirian Menurut Kompri (2020)	
--	---	--

Sumber data diperoleh dari : peneliti 2020

#### **D. Populasi, Sampel, dan Teknik sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT. Semarang Herbal Indoplant yang berjumlah 110 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel memakai metode sensus,

##### **2. Sampel dan Teknik sampel**

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Menurut Sugiyono (2020) Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua dalam metode survey, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner model tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang alternatif jawabannya sudah disediakan, sehingga responden diminta untuk membuat pilihan di antara rangkaian alternative yang diberikan oleh peneliti. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat diketahui sampel yang digunakan yaitu 110 orang. Pada Penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

## **E. Jenis data dan sumber data**

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

### **1. Jenis Data**

Hardani, (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kela
- b. min, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner
- c. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan F.

### **2. Sumber data**

Hardani, (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian

kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

#### **F. Teknik pengumpulan data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Kuisoner/Angket.**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2020) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini

menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

## **G. Teknik analisis data**

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 25. sebagai media perhitungan statistik.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

## 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2019) adalah : Jika  $r_{hitung}$  positif  $> r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid. Jika  $r_{hitung}$  negatif  $< r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5 % dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r : Nilai koefisien antar item dan total

y : Jumlah skor total ( Kinerja karyawan)

x : Jumlah skor item (Beban kerja X<sub>1</sub>, Lingkungan kerja X<sub>2</sub>, dan Kompensasi X<sub>3</sub>)

n : Jumlah responden

Kriteria penilaian uji validitas ialah:

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

**Tbel 3. 2 Tabel Uji Validitas Data**

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.751	0.632	0,012	Valid
	X1.2	0.751	0.632	0,012	Valid
	X1.3	0.795	0.632	0,006	Valid
	X1.4	0.787	0.632	0,007	Valid
	X1.5	0.787	0.632	0,007	Valid
	X1.6	0.874	0.632	0,001	Valid
	X1.7	0.874	0.632	0,001	Valid
	X1.8	0.874	0.632	0,001	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.904	0.632	0,000	Valid
	X2.2	0.960	0.632	0,000	Valid
	X2.3	0.960	0.632	0,000	Valid
	X2.4	0.960	0.632	0,000	Valid
	X2.5	0.960	0.632	0,000	Valid
	X2.6	0.834	0.632	0,003	Valid
	X2.7	0.834	0.632	0,003	Valid
	X2.8	0.960	0.632	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.731	0.632	0,016	Valid
	X3.2	0.860	0.632	0,001	Valid
	X3.3	0.860	0.632	0,001	Valid
	X3.4	0.977	0.632	0,000	Valid
	X3.5	0.977	0.632	0,000	Valid
	X3.6	0.860	0.632	0,001	Valid
	X3.7	0.977	0.632	0,000	Valid
	X3.8	0.977	0.632	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.938	0.632	0,000	Valid
	Y.2	0.931	0.632	0,000	Valid
	Y.3	0.790	0.632	0,007	Valid
	Y.4	0.812	0.632	0,004	Valid
	Y.5	0.931	0.632	0,000	Valid
	Y.6	0.938	0.632	0,000	Valid
	Y.7	0.812	0.632	0,004	Valid
	Y.8	0.931	0.632	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0.731 – 0.977 tampak bahwa

$r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,632$  Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$r$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Total varians butir

$\sigma_t^2$  : Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya. Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability disajikan sebagaimana pada tabel 3.3 berikut:

**Tbel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,924	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,974	0,70	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0.966	0,70	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.960	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

## H. Analisis data

### 1. Uji korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2020) sebagai berikut :

**Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2022

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

#### a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi

seederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 25. Uji korelasi seederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  : Nilai koefisien korelasi

$y$  : Jumlah skor  $y$  ( Kinerja)

$x$  : Jumlah skor  $x$  (Beban kerja  $x_1$ ,Lingkungan kerja  $x_2$ , kompensasi  $x_3$ )

Koefisien korelasi seederhana yang dinyatakan dengan simbol “ $r$ ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi seederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja ( $x_1$ ), Lingkungan kerja ( $x_2$ ) dan kompensasi ( $x_3$ ) dengan Kinerja Tenaga ( $y$ ) secara parsial.

#### **b. Analisis Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1, X_2, X_3$  Secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  : koefisien korelasi  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  : koefisien korelasi  $X_2$  dengan Y

$r_{yx3}$  : koefisien korelasi  $X_3$  dengan Y

$r_{x_1x_2x_3}$  : koefisien korelasi  $X_1, X_2, X_3$

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja , lingkungan kerja Kompensasi, dengan Kinerja Tenaga secara simultan.

## 2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2020).

### a. Analisis Regtresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2020) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

$Y'$  : Variabel terikat (Kinerja Y).

$x$  : Variabel bebas (Beban Kerja  $X_1$ , Lingkungan Kerja $X_2$  dan Kompensasi $X_3$ )

- a : Bilangan konstanta
- b : Bilangan regresi
- e : Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya

#### **b. Analisis Regresi linier berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2020). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Variabel Beban Kerja

X<sub>2</sub> : Variabel Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> : Variabel Kompensasi

a : Terbilang Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> : Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan

menjelaskan hubungan linier antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **3. Analisis Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Beban kerja ,Lingkungan kerja dan Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2019).

### **4. Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan

adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

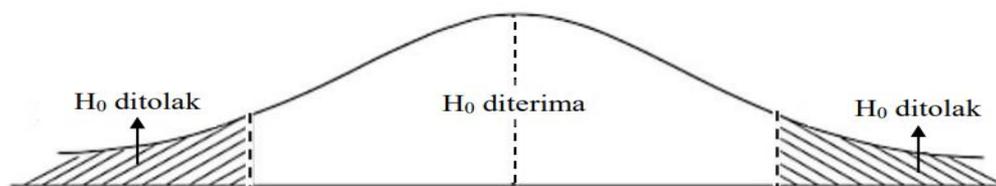
**a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2019). Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% ( uji dua arah)
  - a)  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas ( Beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja)
  - b)  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan adntara variabel bebas ( beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ) secara parsial terhadap variabel terikat ( Kinerja)
- 2) Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 3) Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari hasil pengolahan dataMelalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikasi jika  $< 0,05$  dan dikatan tidak signifikasi jika  $> 0,05$

#### 4) Membuat kesimpulan

Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau diterima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Beban kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja) dan apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja)



**Gambar 3. 1**  
**uji t parsial**

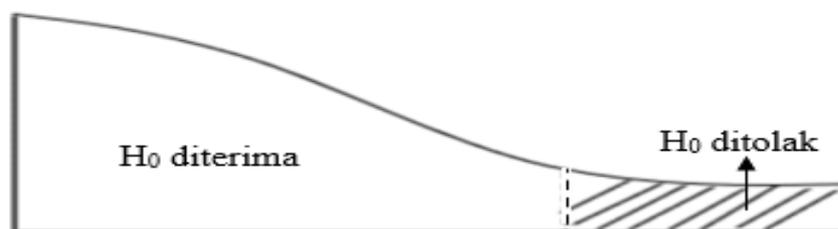
#### b. Uji F (Pengujian secara silmutan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
  - a)  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (Beban kerja, Lingkungan kerja Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).
  - b)  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi) secara

simultan terhadap variabel terikat (Kinerja)

- 2) Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 3) Menentukan  $F_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$ .
- 4) Membuat kesimpulan
  - a) Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja). Dan apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Beban kerja, Lingkungan dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian**

PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) adalah perusahaan ekstrak herbal yang unggul dalam kualitas, berdampak dan dapat dipercaya. Berbasis di Semarang, PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) adalah anak perusahaan dari PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk., sebuah Perusahaan Publik Indonesia dengan warisan yang kaya sejak didirikan pada tahun 1951. Perjalanan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) dimulai pada tahun 2009 memulai misi untuk mengkhususkan diri dalam ekstraksi tumbuhan dan pengadaan bahan-bahan alami dari beragam lanskap di Indonesia.

Keahlian PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) meluas hingga merancang portofolio penawaran yang komprehensif, yang mencakup Ekstrak Herbal yang dikenal karena sifat fungsionalnya yang luar biasa, serta Ekstrak Vanila, Ekstrak Kosmetik, dan Minyak Atsiri terbaik, semuanya berasal dari kekayaan keanekaragaman hayati tanaman Indonesia untuk memenuhi kebutuhan yang luas. berbagai aplikasi industri, seperti Obat Herbal, Farmasi, Nutraceutical, Makanan dan Minuman, Kembang Gula dan Makanan Ringan, Perawatan Rumah Tangga, dan Perawatan Pribadi.

PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) bangga dengan komitmen terhadap keberlanjutan dan ketertelusuran di setiap langkah dan proses. Dedikasi ini memastikan bahwa pelanggan dapat mempercayai kualitas dan keaslian produk, menjadikan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) mitra terpercaya bagi bisnis

yang mencari ekstrak tumbuhan dan bahan-bahan alami terbaik yang bersumber dari jantung Indonesia.

### 1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

#### a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	63	57%
2	Perempuan	47	43%
3	Jumlah	110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 110 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin laki-laki sejumlah 63 responden (57%), di ikuti jenis kelamin perempuan 47 responden (43%).

b. Diskripsi responden menurut berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir			
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SMP	24	21%
2	SMA	67	61%
3	Diploma – S1	9	8%
4	Jumlah	110	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pendidikan terakhir responden pada tabel 4.2 di atas menunjukkan dari 110 responden dengan pendidikan terakhir SMP diperoleh hasil 24 responden (21%), dengan pendidikan terakhir SMA 67 responden (61%), dan dengan pendidikan terakhir Diploma – S1 sebanyak 9 responden (8%).

c. Diskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4. 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 35 Tahun	84	77 %
2	36 - 40 Tahun	19	17 %
3	>50 Tahun	7	6 %
4	Jumlah	110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.3 diatas menunjukkan dari 110 responden berusia 20-35 tahun diperoleh hasil 84 responden (77%), berusia 36-40 tahun

diperoleh hasil 19 responden (17%), dan berusia > 50 tahun diperoleh hasil 7 responden (6%).

## 2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

### a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4. 4**  
**Uji Korelasi Sederhana**  
**Correlations**

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.389**	-.379**	<b>-.583**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.389**	1	.674**	<b>.793**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Kompensasi	Pearson Correlation	-.379**	.674**	1	<b>.701**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja	Pearson Correlation	-.583**	.793**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

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

- 1) Korelasi sederhana variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar -0,583 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “negatif sedang” antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,583 terletak diantara 0,50-0,699.
- 2) Korelasi sederhana variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,793 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “kuat” antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,793 terletak diantara 0,70-0,899.
- 3) Korelasi sederhana variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,701 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “kuat” antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,701 terletak diantara 0,70-0,899.

#### **b. Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.866<sup>a</sup></b>	.749	.742	1.221

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

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,866 artinya hasil “sangat kuat” dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000 sesuai table 3.4. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan terdapat hubungan Sangat Kuat terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI).

**d. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana untuk menguji Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>42.893</b>	.932		46.041	.000
	Beban Kerja	<b>-.266</b>	.036	-.583	-7.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja dapat dituliskan,  $Y = 42.893 - 0.266 X_1$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja bernilai -0.266, artinya jika Beban Kerja turun satu satuan maka Kinerja turun sebesar 0.266 atau sebaliknya.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	<b>3.636</b>	2.406		1.511	.134
	Lingkungan Kerja	<b>.925</b>	.068	.793	13.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dituliskan,  $Y = 3.636 + 0.925 X_2$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja bernilai 0.925 positif, artinya jika Lingkungan Kerja naik satu satuan maka Kinerja menguat sebesar 0.925 atau sebaliknya.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	<b>11.479</b>	2.411		4.761	.000
	Kompensasi	<b>.704</b>	.069	.701	10.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja dapat dituliskan,  $Y = 11.479 + 0.704 X_3$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja bernilai 0.704 positif, artinya jika Kompensasi naik satu satuan maka Kinerja menguat sebesar 0.704 atau sebaliknya.

#### e. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	<b>9.816</b>	2.583		3.800	.000
	Beban Kerja	<b>-.133</b>	.024	-.290	-5.419	.000
	Lingkungan Kerja	<b>.601</b>	.078	.515	7.677	.000
	Kompensasi	<b>.245</b>	.067	.244	3.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 9.816 - 0.133 X_1 + 0.601 X_2 + 0.245 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 9.816 dapat diartikan bahwa apabila variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka Kinerja ( $Y$ ), akan mengalami perubahan sebesar 9.816 satu satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel Beban Kerja adalah - 0,133. Yang berarti bahwa, apabila Beban Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan penurunan satu satuan, yaitu sebesar 0,133 berlaku pula untuk sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,601. Yang berarti bahwa, apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan kenaikan satu satuan, yaitu sebesar 0,601 berlaku pula untuk sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,245. Yang berarti bahwa, apabila Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0,245 berlaku pula untuk sebaliknya.

**f. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**  
**Hasil koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	<b>.742</b>	1.221

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

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja ( $Y$ ), sebesar 74,2% dimana sisanya yaitu sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $110 - 3 - 1 = 106$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1.659 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.816	2.583		<b>3.800</b>	<b>.000</b>
	Beban Kerja	-.133	.024	-.290	<b>-5.419</b>	<b>.000</b>
	Lingkungan Kerja	.601	.078	.515	<b>7.677</b>	<b>.000</b>
	Kompensasi	.245	.067	.244	<b>3.657</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

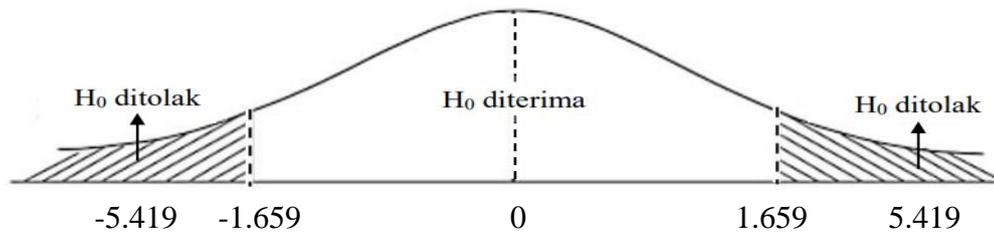
### 1) Pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>01</sub> : Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

H<sub>a1</sub> : Ada pengaruh antara Beban Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> sebesar negatif 5.419 yang lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar negatif 1.659 (-5.419 > -1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H<sub>a1</sub>) dalam penelitian ini diterima dan (H<sub>01</sub>) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).



**Gambar 4. 1**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

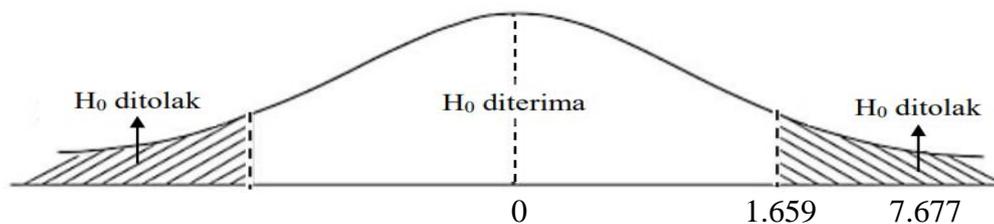
**2) Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ )**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

$H_{a2}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.677 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $7.677 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{02}$ ) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).



**Gambar 4. 2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

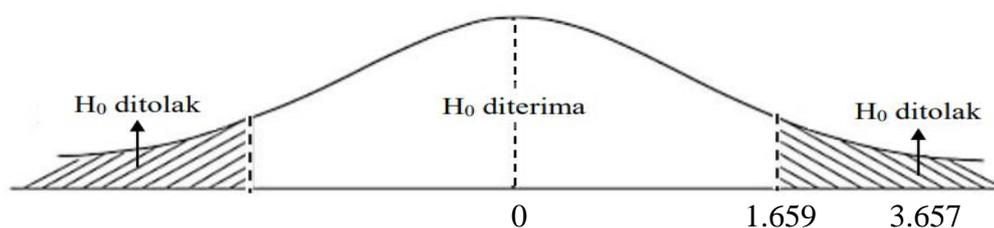
**3) Pengujian hipotesis ketiga( $H_3$ )**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

$H_{a3}$  : Ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.657 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $3.657 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_{a3}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{03}$ ) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (Y).



**Gambar 4. 3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

**b. Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat

(Kinerja) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 110 – 3 – 1 = 106, sehingga diketahui F tabel sebesar 3.08.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho<sub>4</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI).

Ha<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI).

Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji f (Simultan)**

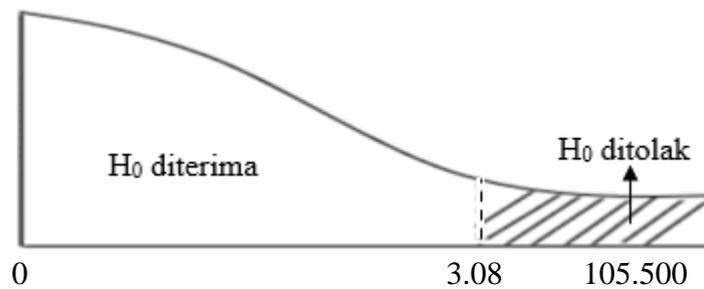
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.138	3	157.379	<b>105.500</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	158.125	106	1.492		
	Total	630.264	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar 105.500 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3.08. ( $105.500 > 3.08$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI). Dengan demikian hipotesis ( $H_{a4}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{o4}$ ) ditolak, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI).



**Gambar 4. 4**  
**Uji signifikansi simultan F**

## **B. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI).

Berdasarkan hasil penelitian tentang Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar negatif 5.419 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar negatif 1.659 ( $-5.419 > -1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Dalam lingkungan kerja, Beban kerja merupakan aspek penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan

kepada pegawai atau pekerja yang harus diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memanfaatkan kemampuan dan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyan (2018), Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024), dan Kabdiyono, E. L. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.677 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $7.677 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci bagi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Tempat kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supriadi & Anitra, (2020), Handayani dan Fauzan, (2022), Suryani, (2019) menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.657 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $3.657 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Kompensasi

merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Menurut Fandi (2021) kompensasi adalah segala bentuk penawaran atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh suatu bisnis, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, dengan tujuan untuk menginspirasi mereka agar terus meningkatkan kinerjanya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeramu & Ngawang, 2023), (Marisanda et al., 2023), dan (Naga & Herawati, 2023) menyimpulkan bahwasanya Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar 105.500 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3.08. ( $105.500 > 3.08$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI). Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungannya adalah sebesar 0.742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y), sebesar 74,2% dimana sisanya yaitu sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semarang Herbal Indo Plant (SHI) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan dengan Kinerja (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,583 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “negatif sedang” antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan koefisien regresi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar negatif 5.419 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar negatif 1.659 ( $-5.419 > -1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{o1}$ ) ditolak.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan dengan Kinerja (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “kuat” antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan koefisien regresi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.677 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $7.677 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y),

atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_{a2}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{o2}$ ) ditolak.

3. Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai hubungan dengan Kinerja (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “kuat” antara variabel Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan koefisien regresi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.657 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.659. ( $3.657 > 1.659$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_{a3}$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_{o3}$ ) ditolak.
4. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungannya adalah sebesar 0.742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y), sebesar 74,2% dimana sisanya yaitu sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban Kerja
  - a. Lakukan pemantauan rutin untuk menjaga keseimbangan dan realisme beban kerja sesuai perubahan volume produksi.
  - b. Berikan dukungan yang memadai untuk mempertahankan lingkungan kerja positif dan produktif.

## 2. Lingkungan Kerja

- a. Pertahankan kondisi kerja yang kondusif.
- b. Lakukan survei dan interaksi langsung dengan karyawan untuk memperoleh masukan terkait kenyamanan kerja.

## 3. Kompensasi

- a. Evaluasi sistem kompensasi baik yang diberikan secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Tingkatkan bonus, insentif, dan kompensasi non-finansial dengan asas keadilan dan kelayakan.
- c. Gunakan kompensasi yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan potensial.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Gunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dengan kajian ulang.
- b. Perhatikan adanya kemungkinan kekurangan dan keterbatasan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afifah, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Pendidikan-Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kementerian Koperasi dan UKM RI).
- Bahari, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pustaka Insan Madani Klaten. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 10(1), 54–75.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Diana, Yana. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort” *Jurnal Manajemen Tools*. Volume 11 Nomor 2 Halaman 193-205.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100.
- Fandi, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Febrianty, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil.
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 743-757.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721-1738.
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Hellen, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya.
- Jamalia, A., N., U., R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pekerja Pada Pt Trafoindo Prima Perkasa. Skripsi.
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 3(1), 172-179.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Kota Depok: RajaGrafindo Persada.
- Khairi, R. H., & Syahrian. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 2(3), 11–22.
- Kompri. (2020). Manajemen Kinerja (Pertama). Yogyakarta: Expert.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

- KARYAWANSSSSSSSN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4).
- Kurniawan Prasetyo , Susanto Noto.(2021).Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia.Jurnal ARASTIRMA FakultasEkonomi Program Stud Manajemen UNPAM,Vol.1, No.2 Agustus 2021.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Kusumaryoko, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. In Yogyakarta: Deepublish.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SWOT*, VII(2), 345–357
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1-13.
- Moekjizat, D. (2015). Pengantar Sistem Informasi Manajemen. In Bandung: Mandar Maju.
- Muchdarsyah Sinungan. (2022). Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Muthia, R. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR. 1–26.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10-13.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu ...*, 2(2), 127–150.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). id 2 12 Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 171–182. <http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmind>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.
- Rangkuti, M., S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Skripsi.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyan, S. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardika*, 16(3), 414-429
- Robbins dan Judge, 2017, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.hal 32.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Sari & Suhdarma, I., N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.*E-Jurnal Manajemen*,6(7), 3878-3905.
- Sagita, L., Putri, D. A., Aryana, S., Harpa, B. A., & Lio, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt epson industry indonesia. 2, 657–664.
- Sari & Suhdarma, I., N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.*E-Jurnal Manajemen*,6(7), 3878-3905.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas

- Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pekerja Studi Kasus Pada pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Disss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153
- Subakti, O. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ). Skripsi, i–13.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2013th ed.).
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 51-56. ALFABET.
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1999–2008.
- Sutrisno, H. E. (2019). manajemen sumber daya manusia. In Prenada Media Group.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Suwarno, & Abadi, K. (2019). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andalan Famili Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 111-119.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan

Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.

Wibowo. 2020. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Wijayanto, Z. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di rumah sakit umum daerah dr. Soehadi Prijonegoro kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11.2.

Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi

Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. Lampiran Kuisisioner

#### **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. SEMARANG HERBAL INDOPLANT**

---

---

Ungaran, 10 Desember 2024

Yth Saudara Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat kelulusan dan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNDARIS) maka saya:

Nama : Dandy setyawan

NIM : 20510182

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI  
PT. SEMARANG HERBAL INDOPLANT

Kuesioner ini diajukan untuk Kinerja karyawan produksi di PT. Semarang Herbal Indoplant Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Dandy setyawan

## KUESIONER PENELITIAN

### A. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

- ✓ Jawaban sangat setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
- ✓ Jawaban setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
- ✓ Jawaban Netral (KS) Mendapat Skor / Nilai 3
- ✓ Jawaban tidak setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
- ✓ Jawaban sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1

### B. KARAKTERISTIK RESPONDENDAFTAR KUESIONER

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Jenis Kelamin Anda:  
 Pria                       Wanita
3. Pendidikan Terakhir:  
 SMP                               Diploma- S1  
 SMA
4. Usia:  
 20-35 tahun                       > 50 tahun  
 36-50 tahun

### C. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Beban kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
4	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja.					
5	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
6	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak					
7	Saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin					
8	saya merasa atasan saya memberikan perintah yang tidak jelas					

#### 2. Lingkungan kerja(X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai					
2	Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan					
3	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan					
4	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan					
5	Kebisingan yang ada di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya					

6	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang digunakan dapat berfungsi dengan baik					
7	Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja					
8	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan					

### 3. Kompensasi (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan jam kerja.					
2	Adanya jaminan pensiun dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
3	Gaji yang diterima di PT. Semarang herbsl indoplant Sesuai dengan UMR dari pemerintah.					
4	PT. Semarang herbal indoplant memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawannya					
5	PT. Semarang herbal indoplant memberikan bonus setiap pengambilan gaji.					
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan					
7	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
8	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan					

#### 4. Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					
2	Kinerja saya sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Karyawan di PT.Semarang herbal indoplant jam pulang nya tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan?					
4	Kinerja karyawan PT. Semarang herbal indoplant sudah efektif sesuai jam kerja yg sudah ditentukan oleh perusahaan.					
5	Karyawan di PT. Semarang herbal indoplant dapat mengerjakan pekerjaan lain tanpa disuruh oleh atasan maupun sesama rekan kerja.					
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan					
7	Saya selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaan					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri					

**Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden**

BEBAN KERJA									
No	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	5	36
2	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	4	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	5	5	5	5	5	37

LINGKUNGAN KERJA									
No	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	Total
1	5	5	5	5	5	4	4	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	5	5	5	4	4	5	37
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40

KOMPENSASI									
No	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	Total
1	4	5	5	5	5	5	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	5	5	5	4	5	5	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	4	5	5	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40

KINERJA									
No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Total
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	5	4	5	5	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	4	5	5	4	5	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40

**Lampiran 3. Tabulasi data 110 Responden**

BEBAN KERJA									
No	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	Total
1	3	5	3	4	4	2	3	3	27
2	2	4	3	4	3	4	3	3	26
3	4	5	2	4	2	3	3	3	26
4	2	4	3	5	1	2	4	3	24
5	2	4	4	4	4	1	5	4	28
6	3	5	5	4	5	5	5	3	35
7	2	4	4	5	3	4	3	3	28
8	3	4	4	4	3	4	3	3	28
9	4	5	2	4	1	3	3	3	25
10	2	5	2	5	3	3	3	4	27
11	2	4	3	4	3	2	3	4	25
12	3	3	4	4	1	4	3	3	25
13	5	5	1	3	1	1	4	1	21
14	4	4	1	2	1	1	4	1	18
15	5	4	3	2	1	2	3	1	21
16	3	4	2	2	1	1	4	1	18
17	4	4	2	2	2	1	4	2	21
18	3	4	3	1	2	2	4	1	20
19	3	4	3	1	2	1	4	1	19
20	3	4	2	1	1	2	3	1	17
21	5	5	1	2	1	2	4	1	21
22	3	4	2	1	1	1	4	2	18
23	4	4	2	3	2	1	4	1	21
24	4	4	3	2	1	2	4	1	21
25	4	5	1	3	1	1	4	1	20
26	3	4	2	1	1	1	4	1	17
27	3	4	3	2	1	1	4	2	20
28	3	4	2	3	1	1	4	1	19
29	3	4	2	2	1	1	4	1	18
30	3	4	1	3	3	2	5	1	22
31	2	4	1	2	1	1	4	1	16
32	1	4	3	2	1	1	4	3	19
33	3	4	1	2	1	1	4	1	17
34	3	5	1	2	2	2	4	2	21
35	3	4	1	2	1	1	4	1	17
36	3	4	3	2	1	1	4	1	19
37	3	4	2	2	1	1	4	1	18

38	3	4	2	1	1	1	4	1	17
39	3	4	2	2	2	2	5	1	21
40	3	4	2	2	1	1	4	2	19
41	4	5	2	2	1	1	4	1	20
42	4	4	2	2	1	1	4	1	19
43	4	4	3	2	2	1	4	2	22
44	3	4	2	2	1	1	4	1	18
45	4	5	2	2	1	1	4	1	20
46	4	3	4	3	4	3	2	4	27
47	4	3	4	4	4	2	2	4	27
48	4	2	3	4	3	2	2	3	23
49	4	3	4	4	3	2	2	3	25
50	3	3	4	5	4	3	1	4	27
51	4	2	3	4	4	3	1	4	25
52	4	3	4	4	4	4	2	4	29
53	3	3	4	4	5	3	2	4	28
54	4	3	3	5	4	3	2	3	27
55	4	1	4	5	4	3	1	3	25
56	2	3	4	4	3	2	2	4	24
57	4	3	4	4	4	3	2	4	28
58	4	3	4	5	4	3	2	4	29
59	2	2	5	4	3	3	1	4	24
60	4	3	4	4	4	3	2	3	27
61	4	3	4	4	4	3	2	4	28
62	4	3	4	4	3	3	2	4	27
63	3	3	2	4	4	3	1	4	24
64	4	3	4	3	4	2	2	4	26
65	4	4	4	4	3	3	2	4	28
66	4	3	1	4	3	3	2	5	25
67	4	3	4	3	4	2	1	5	26
68	4	3	4	4	4	3	1	4	27
69	5	2	4	4	4	3	1	4	27
70	4	3	4	4	4	3	2	4	28
71	4	3	1	2	2	1	2	5	20
72	4	3	4	4	4	3	2	4	28
73	4	1	2	4	4	1	1	4	21
74	4	3	4	4	5	3	2	4	29
75	4	2	4	4	4	3	2	4	27
76	5	3	1	4	1	2	2	5	23
77	3	3	4	4	4	3	2	4	27
78	4	3	4	3	4	3	2	4	27

79	4	5	5	4	4	4	3	5	34
80	4	5	5	3	4	5	2	5	33
81	3	3	5	3	5	5	3	5	32
82	4	5	4	3	5	5	3	5	34
83	4	5	4	3	5	5	2	4	32
84	3	3	4	4	5	4	3	5	31
85	2	4	3	4	2	3	3	4	25
86	2	5	3	5	2	2	3	4	26
87	3	4	4	5	3	3	3	4	29
88	3	4	3	4	2	4	3	3	26
89	2	4	2	4	4	4	3	3	26
90	2	5	4	4	3	3	4	3	28
91	2	5	3	5	3	2	1	3	24
92	3	5	3	5	4	4	2	3	29
93	2	4	2	5	4	4	4	5	30
94	2	4	2	4	3	2	5	4	26
95	2	4	3	4	2	3	4	5	27
96	3	3	3	5	5	4	2	4	29
97	5	4	4	4	3	4	4	4	32
98	4	5	4	4	4	4	4	4	33
99	4	4	4	4	4	4	5	5	34
100	4	5	5	5	4	4	4	5	36
101	4	5	4	4	5	4	4	4	34
102	4	4	5	4	5	4	4	4	34
103	4	4	5	5	5	5	5	5	38
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	5	4	5	4	4	4	4	4	34
106	4	5	4	5	4	5	4	5	36
107	4	5	4	4	5	4	4	4	34
108	3	5	5	3	4	4	4	4	32
109	4	4	3	4	3	4	5	4	31
110	3	3	5	3	4	4	3	5	30

LINGKUNGAN KERJA									
No	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	Total
1	4	4	5	4	5	5	5	4	36
2	4	3	5	5	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	5	5	5	4	4	4	35
5	4	4	5	5	5	4	4	4	35
6	5	5	5	5	5	4	4	3	36
7	4	4	5	5	5	4	4	3	34
8	5	4	5	5	4	3	5	5	36
9	4	3	5	5	5	4	4	3	33
10	5	2	5	5	4	4	4	4	33
11	5	4	5	4	5	5	4	4	36
12	5	4	5	4	5	4	4	4	35
13	5	4	5	5	5	4	4	4	36
14	5	3	5	5	5	5	4	4	36
15	5	4	5	5	5	4	3	4	35
16	4	4	5	5	5	5	3	4	35
17	4	4	5	5	5	4	4	4	35
18	5	3	5	5	5	4	4	4	35
19	5	4	5	5	5	5	3	4	36
20	5	4	5	5	5	4	4	4	36
21	5	4	5	5	5	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	3	5	5	38
23	5	5	5	5	5	2	5	5	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	4	5	5	5	5	3	5	5	37
27	4	5	5	5	5	4	4	5	37
28	4	5	5	5	5	4	5	5	38
29	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	4	5	5	5	5	4	5	4	37
32	4	5	5	5	5	4	4	4	36
33	4	5	5	5	5	5	5	5	39
34	4	5	5	5	5	5	4	5	38
35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
36	4	5	5	5	5	5	5	4	38
37	4	5	5	5	5	5	4	4	37
38	4	5	5	5	5	5	4	4	37
39	4	5	5	5	5	5	4	4	37

40	4	5	5	5	5	5	4	4	37
41	4	5	4	4	4	5	5	4	35
42	4	5	5	5	4	5	4	5	37
43	4	5	4	5	4	3	5	5	35
44	4	5	4	4	4	3	4	5	33
45	4	5	4	4	4	3	5	5	34
46	4	5	5	5	5	5	4	5	38
47	4	5	4	4	4	5	5	5	36
48	4	5	4	4	4	5	5	4	35
49	4	5	5	4	4	5	4	4	35
50	3	3	5	5	5	5	4	4	34
51	5	4	4	4	4	3	4	3	31
52	4	5	4	4	4	5	4	3	33
53	5	4	5	5	3	3	4	4	33
54	4	4	5	4	4	3	4	3	31
55	3	5	4	5	4	3	4	5	33
56	4	4	4	5	4	4	3	5	33
57	4	4	4	4	4	4	4	5	33
58	4	4	5	5	5	4	5	3	35
59	4	4	5	5	4	3	4	5	34
60	4	5	5	4	5	4	4	4	35
61	5	5	4	5	5	5	4	3	36
62	4	5	4	5	5	3	4	4	34
63	4	5	5	5	5	4	3	4	35
64	5	4	5	5	5	5	4	5	38
65	3	5	5	5	5	3	4	3	33
66	4	5	4	5	4	5	4	3	34
67	4	5	4	5	5	5	4	3	35
68	4	5	5	5	4	5	4	3	35
69	5	5	5	5	5	5	4	3	37
70	5	4	5	5	4	5	4	3	35
71	5	4	5	4	4	5	4	3	34
72	4	5	4	5	4	5	5	3	35
73	4	5	4	4	4	5	5	3	34
74	4	4	4	4	4	4	4	5	33
75	4	4	4	4	4	4	4	3	31
76	4	5	4	5	5	3	5	4	35
77	4	5	4	5	5	5	5	5	38
78	4	5	4	5	5	4	5	5	37
79	4	4	4	5	5	4	5	4	35
80	4	4	4	5	5	3	5	4	34

81	5	4	5	4	5	5	5	3	36
82	5	4	5	4	5	4	4	4	35
83	5	5	5	4	5	4	4	5	37
84	5	5	5	4	5	5	4	4	37
85	4	3	4	5	4	5	5	4	34
86	4	3	4	3	5	4	4	4	31
87	4	3	4	4	4	4	4	4	31
88	4	3	3	3	3	4	4	5	29
89	5	4	4	4	4	4	5	5	35
90	5	4	4	4	4	4	5	5	35
91	5	4	4	4	4	4	4	4	33
92	5	4	5	4	4	5	3	4	34
93	5	4	4	4	3	5	4	4	33
94	5	4	4	5	4	5	4	5	36
95	5	5	3	3	3	5	4	5	33
96	5	4	4	4	4	5	4	5	35
97	5	5	3	3	3	4	5	5	33
98	4	4	4	4	4	4	5	5	34
99	5	5	3	3	3	4	5	5	33
100	4	4	4	5	4	5	4	5	35
101	4	4	4	3	5	4	5	5	34
102	5	5	4	4	4	5	5	4	36
103	4	5	3	4	4	5	5	4	34
104	4	4	4	4	5	5	5	4	35
105	4	4	5	4	4	5	5	4	35
106	5	5	4	3	3	5	5	4	34
107	4	4	4	4	4	5	3	3	31
108	4	4	4	5	5	5	5	4	36
109	4	5	5	5	5	5	5	4	38
110	4	4	4	5	4	4	3	5	33

KOMPENSASI									
No	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	Total
1	4	5	5	4	4	4	5	4	35
2	5	4	4	4	4	3	5	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	3	4	5	4	4	4	5	4	33
6	4	4	4	4	5	5	5	5	36
7	4	4	5	4	4	4	5	4	34
8	5	3	5	5	5	4	5	4	36
9	4	4	5	4	4	3	5	3	32
10	4	4	5	4	5	2	5	2	31
11	5	5	4	5	5	4	5	4	37
12	4	4	5	4	5	4	5	4	35
13	4	4	5	4	5	4	5	4	35
14	4	5	5	5	5	3	5	3	35
15	3	4	5	5	5	4	5	4	35
16	5	5	5	5	4	4	5	4	37
17	4	4	5	5	4	4	5	4	35
18	5	4	5	4	5	3	5	3	34
19	5	5	5	5	5	4	5	4	38
20	4	4	5	4	5	4	5	4	35
21	3	4	4	5	5	4	5	4	34
22	5	3	4	5	5	5	5	5	37
23	5	2	5	5	5	5	5	5	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	3	5	5	5	4	5	5	5	37
26	5	3	5	5	4	5	5	5	37
27	5	4	5	5	4	5	5	5	38
28	5	4	5	5	4	5	5	5	38
29	3	5	5	5	4	5	5	5	37
30	3	5	5	5	4	5	5	5	37
31	3	4	5	5	4	5	5	5	36
32	5	4	5	5	4	5	5	5	38
33	4	5	5	5	4	5	5	5	38
34	3	5	5	5	4	5	5	5	37
35	3	5	5	5	4	5	5	5	37
36	5	5	5	5	4	5	5	5	39
37	4	5	5	5	4	5	5	5	38
38	4	5	5	5	4	5	5	5	38
39	4	5	5	5	4	5	5	5	38

40	4	5	5	5	4	5	5	5	38
41	5	5	5	5	4	5	4	5	38
42	5	5	5	5	4	5	5	5	39
43	4	3	5	5	4	5	4	5	35
44	4	3	5	5	4	5	4	5	35
45	4	3	5	5	4	5	4	5	35
46	4	5	5	5	4	5	5	5	38
47	4	5	5	5	4	5	4	5	37
48	5	5	5	5	4	5	4	5	38
49	4	5	5	5	4	5	5	5	38
50	4	5	5	5	3	3	5	3	33
51	4	3	4	4	5	4	4	4	32
52	1	5	5	4	4	5	4	5	33
53	3	3	5	4	5	4	5	4	33
54	4	3	4	4	4	4	5	4	32
55	4	3	4	4	3	5	4	5	32
56	3	4	5	5	4	4	4	4	33
57	3	4	4	4	4	4	4	4	31
58	3	4	4	4	4	4	5	4	32
59	4	3	4	4	4	4	5	4	32
60	4	4	5	5	4	5	5	5	37
61	1	5	4	4	5	5	4	5	33
62	4	3	4	4	4	5	4	5	33
63	3	4	5	3	4	5	5	5	34
64	1	5	4	4	5	4	5	4	32
65	3	3	5	4	3	5	5	5	33
66	1	5	5	4	4	5	4	5	33
67	1	5	4	4	4	5	4	5	32
68	1	5	5	5	4	5	5	5	35
69	1	5	5	4	5	5	5	5	35
70	1	5	4	5	5	4	5	4	33
71	4	5	5	5	5	4	5	4	37
72	3	5	5	5	4	5	4	5	36
73	5	5	5	5	4	5	4	5	38
74	5	4	5	5	4	4	4	4	35
75	4	4	5	5	4	4	4	4	34
76	3	3	5	4	4	5	4	5	33
77	5	5	5	5	4	5	4	5	38
78	4	4	5	4	4	5	4	5	35
79	5	4	5	5	4	4	4	4	35
80	3	3	5	4	4	4	4	4	31

81	3	5	4	4	5	4	5	4	34
82	4	4	5	4	5	4	5	4	35
83	4	4	4	4	5	5	5	5	36
84	4	5	4	4	5	5	5	5	37
85	4	5	5	4	4	3	4	3	32
86	4	4	4	3	4	3	4	3	29
87	3	4	5	3	4	3	4	3	29
88	4	4	4	4	4	3	3	3	29
89	4	4	3	4	5	4	4	4	32
90	4	4	5	4	5	4	4	4	34
91	4	4	5	4	5	4	4	4	34
92	4	5	4	5	5	4	5	4	36
93	4	5	4	5	5	4	4	4	35
94	5	5	4	5	5	4	4	4	36
95	5	5	5	5	5	5	3	5	38
96	5	5	5	4	5	4	4	4	36
97	5	4	4	4	5	5	3	5	35
98	5	4	4	4	4	4	4	4	33
99	5	4	5	5	5	5	3	5	37
100	4	5	4	4	4	4	4	4	33
101	5	4	4	4	4	4	4	4	33
102	4	5	4	4	5	5	4	5	36
103	4	5	4	4	4	5	3	5	34
104	4	5	5	4	4	4	4	4	34
105	4	5	5	4	4	4	5	4	35
106	4	5	5	5	5	5	4	5	38
107	4	5	4	4	4	4	4	4	33
108	4	5	4	4	4	4	4	4	33
109	4	5	4	5	4	5	5	5	37
110	5	4	5	4	4	4	4	4	34

KINERJA									
No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Total
1	5	5	4	4	4	5	4	5	36
2	5	4	4	4	3	5	5	4	34
3	5	4	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	4	5	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	5	5	37
6	5	4	4	5	5	5	5	5	38
7	4	5	4	4	4	5	5	5	36
8	5	5	5	5	4	5	5	4	38
9	5	5	4	4	3	5	5	5	36
10	5	5	4	5	2	5	5	4	35
11	5	4	5	5	4	5	4	5	37
12	5	5	4	5	4	5	4	5	37
13	4	5	4	5	4	5	5	5	37
14	5	5	5	5	3	5	5	5	38
15	5	5	5	5	4	5	5	5	39
16	5	5	5	4	4	5	5	5	38
17	5	5	5	4	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	3	5	5	5	37
19	5	5	5	5	4	5	5	5	39
20	5	5	4	5	4	5	5	5	38
21	5	4	5	5	4	5	5	5	38
22	5	4	5	5	5	5	5	5	39
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28	5	5	5	4	5	5	5	5	39
29	5	5	5	4	5	5	5	5	39
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	5	5	4	5	5	5	5	39
32	5	5	5	4	5	5	5	5	39
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	5	5	5	4	5	5	5	5	39
35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
36	5	5	5	4	5	5	5	5	39
37	5	5	5	4	5	5	5	5	39
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	5	5	5	4	5	5	5	5	39

40	5	5	5	4	5	5	5	5	39
41	5	5	5	4	5	4	4	4	36
42	5	5	5	4	5	5	5	4	38
43	5	5	5	4	5	4	5	4	37
44	5	5	5	4	5	4	4	4	36
45	5	5	5	4	5	4	4	4	36
46	5	5	5	4	5	5	5	5	39
47	5	5	5	4	5	4	4	4	36
48	5	5	5	4	5	4	4	4	36
49	5	5	5	4	5	5	4	4	37
50	5	5	5	3	3	5	5	5	36
51	4	4	4	5	4	4	4	4	33
52	5	5	4	4	5	4	4	4	35
53	4	5	4	5	4	5	5	3	35
54	4	4	4	4	4	5	4	4	33
55	4	4	4	3	5	4	5	4	33
56	5	5	5	4	4	4	5	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	5	5	5	35
59	5	4	4	4	4	5	5	4	35
60	5	5	5	4	5	5	4	5	38
61	4	4	4	5	5	4	5	5	36
62	4	4	4	4	5	4	5	5	35
63	5	5	3	4	5	5	5	5	37
64	5	4	4	5	4	5	5	5	37
65	4	5	4	3	5	5	5	5	36
66	4	5	4	4	5	4	5	4	35
67	4	4	4	4	5	4	5	5	35
68	5	5	5	4	5	5	5	4	38
69	5	5	4	5	5	5	5	5	39
70	5	4	5	5	4	5	5	4	37
71	4	5	5	5	4	5	4	4	36
72	4	5	5	4	5	4	5	4	36
73	5	5	5	4	5	4	4	4	36
74	5	5	5	4	4	4	4	4	35
75	5	5	5	4	4	4	4	4	35
76	4	5	4	4	5	4	5	5	36
77	4	5	5	4	5	4	5	5	37
78	5	5	4	4	5	4	5	5	37
79	5	5	5	4	4	4	5	5	37
80	5	5	4	4	4	4	5	5	36

81	5	4	4	5	4	5	4	5	36
82	4	5	4	5	4	5	4	5	36
83	4	4	4	5	5	5	4	5	36
84	4	4	4	5	5	5	4	5	36
85	4	5	4	4	3	4	5	4	33
86	3	4	3	4	3	4	3	5	29
87	5	5	3	4	3	4	4	4	32
88	3	4	4	4	3	3	3	3	27
89	4	3	4	5	4	4	4	4	32
90	5	5	4	5	4	4	4	4	35
91	5	5	4	5	4	4	4	4	35
92	5	4	5	5	4	5	4	4	36
93	5	4	5	5	4	4	4	3	34
94	5	4	5	5	4	4	5	4	36
95	5	5	5	5	5	3	3	3	34
96	4	5	4	5	4	4	4	4	34
97	5	4	4	5	5	3	3	3	32
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	5	5	5	5	5	3	3	3	34
100	4	4	4	4	4	4	5	4	33
101	4	4	4	4	4	4	3	5	32
102	4	4	4	5	5	4	4	4	34
103	5	4	4	4	5	3	4	4	33
104	4	5	4	4	4	4	4	5	34
105	4	5	4	4	4	5	4	4	34
106	5	5	5	5	5	4	3	3	35
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	4	4	4	4	4	4	5	5	34
109	5	4	5	4	5	5	5	5	38
110	4	5	4	4	4	4	5	4	34

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

### 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.893**	.250	.250	.408	.583	.408	.751*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.486	.486	.242	.077	.242	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.893**	.250	.250	.408	.583	.408	.751*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.486	.486	.242	.077	.242	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.893**	.893**	1	.383	.383	.469	.574	.469	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.275	.275	.172	.083	.172	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.250	.250	.383	1	1.000**	.816**	.667*	.816**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.486	.486	.275		.000	.004	.035	.004	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.250	.250	.383	1.000**	1	.816**	.667*	.816**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.486	.486	.275	.000		.004	.035	.004	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.408	.408	.469	.816**	.816**	1	.816**	1.000**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.242	.242	.172	.004	.004		.004	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.583	.583	.574	.667*	.667*	.816**	1	.816**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.077	.077	.083	.035	.035	.004		.004	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	.408	.408	.469	.816**	.816**	1.000**	.816**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.242	.242	.172	.004	.004	.000	.004		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.751*	.751*	.795**	.787**	.787**	.874**	.874**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.012	.006	.007	.007	.001	.001	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Keja (X2)

		<b>Correlations</b>								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.802**	.802**	.802**	.802**	.816**	.816**	.802**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.005	.005	.004	.004	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.802**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.655*	.655*	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000	.040	.040	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.655*	.655*	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.040	.040	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.655*	.655*	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.040	.040	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.655*	.655*	1.000**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.040	.040	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.816**	.655*	.655*	.655*	.655*	1	1.000**	.655*	.834**
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.040	.040	.040		.000	.040	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.816**	.655*	.655*	.655*	.655*	1.000**	1	.655*	.834**
	Sig. (2-tailed)	.004	.040	.040	.040	.040	.000		.040	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.802**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.655*	.655*	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.040	.040		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.904**	.960**	.960**	.960**	.960**	.834**	.834**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

### 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.408	.408	.655*	.655*	.816**	.655*	.655*	.731*
	Sig. (2-tailed)		.242	.242	.040	.040	.004	.040	.040	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.408	1	1.000**	.802**	.802**	.583	.802**	.802**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.242		.000	.005	.005	.077	.005	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.408	1.000**	1	.802**	.802**	.583	.802**	.802**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000		.005	.005	.077	.005	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.655*	.802**	.802**	1	1.000**	.802**	1.000**	1.000**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.005		.000	.005	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.655*	.802**	.802**	1.000**	1	.802**	1.000**	1.000**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.005	.000		.005	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.816**	.583	.583	.802**	.802**	1	.802**	.802**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.004	.077	.077	.005	.005		.005	.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.655*	.802**	.802**	1.000**	1.000**	.802**	1	1.000**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.005	.000	.000	.005		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	.655*	.802**	.802**	1.000**	1.000**	.802**	1.000**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.005	.000	.000	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOT	Pearson Correlation	.731*	.860**	.860**	.977**	.977**	.860**	.977**	.977**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

#### 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.802**	.655*	.802**	.802**	1.000**	.802**	.802**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.005	.040	.005	.005	.000	.005	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.802**	1	.816**	.583	1.000**	.802**	.583	1.000**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.005		.004	.077	.000	.005	.077	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.655*	.816**	1	.408	.816**	.655*	.408	.816**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.040	.004		.242	.004	.040	.242	.004	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.802**	.583	.408	1	.583	.802**	1.000**	.583	.812**
	Sig. (2-tailed)	.005	.077	.242		.077	.005	.000	.077	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.802**	1.000**	.816**	.583	1	.802**	.583	1.000**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.004	.077		.005	.077	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	1.000**	.802**	.655*	.802**	.802**	1	.802**	.802**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.040	.005	.005		.005	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	.802**	.583	.408	1.000**	.583	.802**	1	.583	.812**
	Sig. (2-tailed)	.005	.077	.242	.000	.077	.005		.077	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	.802**	1.000**	.816**	.583	1.000**	.802**	.583	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.004	.077	.000	.005	.077		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.938**	.931**	.790**	.812**	.931**	.938**	.812**	.931**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.004	.000	.000	.004	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

### 1. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

### 2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	8

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	8

### 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	8

## Lampiran 6. Deskripsi Responden

### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	63	57%
2	Perempuan	47	43%
3	Jumlah	110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

### Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir			
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SMP	24	21%
2	SMA	67	61%
3	Diploma – S1	9	8%
4	Jumlah	110	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

### Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 35 Tahun	84	77 %
2	36 - 40 Tahun	19	17 %
3	>50 Tahun	7	6 %
4	Jumlah	110	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

## Lampiran 7. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

### 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		<b>Correlations</b>			
		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.389**	-.379**	-.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.389**	1	.674**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Kompensasi	Pearson Correlation	-.379**	.674**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja	Pearson Correlation	-.583**	.793**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

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

### 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.742	1.221

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

## Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.893	.932		46.041	.000
	Beban Kerja	-.266	.036	-.583	-7.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.636	2.406		1.511	.134
	Lingkungan Kerja	.925	.068	.793	13.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.479	2.411		4.761	.000
	Kompensasi	.704	.069	.701	10.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 4. Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.816	2.583		3.800	.000
	Beban Kerja	-.133	.024	-.290	-5.419	.000
	Lingkungan Kerja	.601	.078	.515	7.677	.000
	Kompensasi	.245	.067	.244	3.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.742	1.221

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

## Lampiran 10. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F

### 1. Hasil Uji Statistik t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.816	2.583		3.800	.000
	Beban Kerja	-.133	.024	-.290	-5.419	.000
	Lingkungan Kerja	.601	.078	.515	7.677	.000
	Kompensasi	.245	.067	.244	3.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Hasil Uji Statistik F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.138	3	157.379	105.500	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.125	106	1.492		
	Total	630.264	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

**Lampiran 11. Titik Presentase Distribusi r**

**r Tabel untuk df = 1- 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	<b>0.6319</b>	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233

**Lampiran 12. Tabel Uji t Titik Presentase Distribusi t**

t Tabel Untuk Alpha  $\alpha$  5% t

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030

df	0,05	0,025
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991

df	0,05	0,025
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983
105	1.659	1.983
106	<b>1.659</b>	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980

36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017

79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988

122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979

**Lampiran 13. Tabel Uji F**

TABEL DISTRIBUSI F,  $\alpha = 5\%$

df 2 (n-k-1)	df 1 (k-1)			
	1	2	3	4
1	161	199	216	225
2	18.51	19	19.16	19.25
3	10.13	9.55	9.28	9.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39
5	6.61	5.79	5.41	5.19
6	5.99	5.14	4.76	4.53
7	5.59	4.74	4.35	4.12
8	5.32	4.46	4.07	3.84
9	5.12	4.26	3.86	3.63
10	4.96	4.1	3.71	3.48
11	4.84	3.98	3.59	3.36
12	4.75	3.89	3.49	3.26
13	4.67	3.81	3.41	3.18
14	4.6	3.74	3.34	3.11
15	4.54	3.68	3.29	3.06
16	4.49	3.63	3.24	3.01
17	4.45	3.59	3.2	2.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93
19	4.38	3.52	3.13	2.9
20	4.35	3.49	3.1	2.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84
22	4.3	3.44	3.05	2.82
23	4.28	3.42	3.03	2.8
24	4.26	3.4	3.01	2.78
25	4.24	3.39	2.99	2.76
26	4.23	3.37	2.98	2.74
27	4.21	3.35	2.96	2.73
28	4.2	3.34	2.95	2.71
29	4.18	3.33	2.93	2.7
30	4.17	3.32	2.92	2.69
31	4.16	3.3	2.91	2.68
32	4.15	3.29	2.9	2.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66

df 2 (n-k-1)	df 1 (k-1)			
	1	2	3	4
61	4.00	3.15	2.76	2.52
62	4.00	3.15	2.75	2.52
63	3.99	3.14	2.75	2.52
64	3.99	3.14	2.75	2.52
65	3.99	3.14	2.75	2.51
66	3.99	3.14	2.74	2.51
67	3.98	3.13	2.74	2.51
68	3.98	3.13	2.74	2.51
69	3.98	3.13	2.74	2.5
70	3.98	3.13	2.74	2.5
71	3.98	3.13	2.73	2.5
72	3.97	3.12	2.73	2.5
73	3.97	3.12	2.73	2.5
74	3.97	3.12	2.73	2.5
75	3.97	3.12	2.73	2.49
76	3.97	3.12	2.72	2.49
77	3.97	3.12	2.72	2.49
78	3.96	3.11	2.72	2.49
79	3.96	3.11	2.72	2.49
80	3.96	3.11	2.72	2.49
81	3.96	3.11	2.72	2.48
82	3.96	3.11	2.72	2.48
83	3.96	3.11	2.71	2.48
84	3.95	3.11	2.71	2.48
85	3.95	3.1	2.71	2.48
86	3.95	3.1	2.71	2.48
87	3.95	3.1	2.71	2.48
88	3.95	3.1	2.71	2.48
89	3.95	3.1	2.71	2.47
90	3.95	3.1	2.71	2.47
91	3.95	3.1	2.7	2.47
92	3.94	3.1	2.7	2.47
93	3.94	3.09	2.7	2.47

34	4.13	3.28	2.88	2.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63
37	4.11	3.25	2.86	2.63
38	4.1	3.24	2.85	2.62
39	4.09	3.24	2.85	2.61
40	4.08	3.23	2.84	2.61
41	4.08	3.23	2.83	2.6
42	4.07	3.22	2.83	2.59
43	4.07	3.21	2.82	2.59
44	4.06	3.21	2.82	2.58
45	4.06	3.2	2.81	2.58
46	4.05	3.2	2.81	2.57
47	4.05	3.2	2.8	2.57
48	4.04	3.19	2.8	2.57
49	4.04	3.19	2.79	2.56
50	4.03	3.18	2.79	2.56
51	4.03	3.18	2.79	2.55
52	4.03	3.18	2.78	2.55
53	4.02	3.17	2.78	2.55
54	4.02	3.17	2.78	2.54
55	4.02	3.16	2.77	2.54
56	4.01	3.16	2.77	2.54
57	4.01	3.16	2.77	2.53
58	4.01	3.16	2.76	2.53
59	4.00	3.15	2.76	2.53
60	4.00	3.15	2.76	2.53

94	3.94	3.09	2.7	2.47
95	3.94	3.09	2.7	2.47
96	3.94	3.09	2.7	2.47
97	3.94	3.09	2.7	2.47
98	3.94	3.09	2.7	2.46
99	3.94	3.09	2.7	2.46
100	3.94	3.09	2.7	2.46
101	3.94	3.09	2.69	2.46
102	3.93	3.09	2.69	2.46
103	3.93	3.08	2.69	2.46
104	3.93	3.08	2.69	2.46
105	3.93	3.08	2.69	2.46
106	3.93	<b>3.08</b>	2.69	2.46
107	3.93	3.08	2.69	2.46
108	3.93	3.08	2.69	2.46
109	3.93	3.08	2.69	2.45
110	3.93	3.08	2.69	2.45
111	3.93	3.08	2.69	2.45
112	3.93	3.08	2.69	2.45
113	3.93	3.08	2.68	2.45
114	3.92	3.08	2.68	2.45
115	3.92	3.08	2.68	2.45



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, Jumat tanggal, 22 Agustus 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 165/A.1/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM  
Jabatan Akademik : Guru besar  
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda IV/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

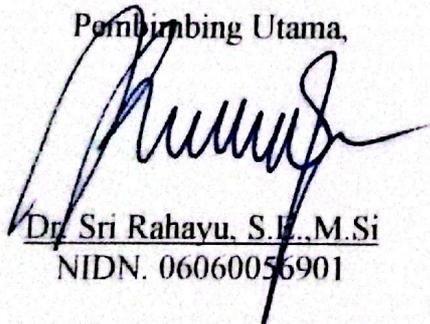
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dandy Setywan  
NIM : 20510082  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Produksi PT. Semarang Herbal Indoplant

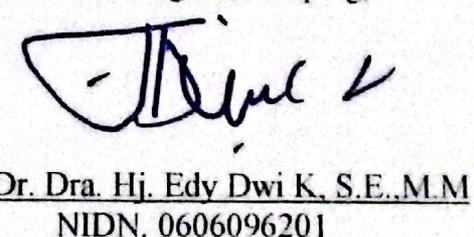
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	27/01/2024	Pemhajuam Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	05/01/2024 s.d 15/08/2024	
03	Instrumen penelitian	25/08/2024	Uji Instrument
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	31/08/2024	Ijin penelitian
05	Pengumpulan Data	25/09/2024	Tabulasi Data
06	Analisis Data	04/02/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	15/01/2025 s,d 09/09/2025	

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

Pembimbing Utama,

  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN. 06060056901

Pembimbing Pendamping,

  
Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., S.E., M.M  
NIDN. 0606096201

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,

  
M. Arif Rasmuan, S.E., M.E.  
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULMU 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, Jumat tanggal, 22 Agustus 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No 247/A.1/5/VIII/2025 tanggal 20 Agustus 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S. sos., M.M  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata Muda TK, I, III/b  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata, III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM  
Jabatan Akademik : Guru besar  
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda IV/c  
Bertugas sebagai : Anggota

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

Nama : Dandy Setywan

NIM : 20510082

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Produksi PT. Semarang Herbal Indoplant

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 90 Equivalent = A

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

Ketua,

Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M  
NIDN. 0622047503

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN. 06060066901

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., S.E., M.M  
NIDN. 0606096201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.  
NIDN. 0614068702

Nama Mahasiswa : Dandy Setyawan  
 NIM : 20510082  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
 Pembimbing Utama : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
 Pembimbing Pendamping : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Herbal Indoplant

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	27 Januari 2021	Pengajuan judul	[Signature]
2		ACC judul	[Signature]
3	5 Januari	revisi bab 1	[Signature]
4	5 Juli	Revisi bab 1	[Signature]
5		lanjut bab 2	[Signature]
6	19/7	ACC Bab 1 dan bab 2	[Signature]
7		Revisi bab 2, 3	[Signature]
8			[Signature]
9	27/7 2024	Revisi bab 2 & 3	[Signature]
10	15-8-2024	ACC bab 3	[Signature]
11		lapi buayuk minta foto bmbi	[Signature]
12		nya. online	
13	31-8-2024	revisi penulisan. ACC peng	[Signature]
14			
15	15-01-25	Revisi Revisi	[Signature]
16	17-01-25	Revisi Skripsi	[Signature]
17	01-02-25	ACC Skripsi	[Signature]
18	4-2-25	revisi bab V & 4	[Signature]
19		revisi IV ACC Bab V	[Signature]
20	9-8-25	Revisi Abstrak	[Signature]
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui  
 Ketua Program Studi

