

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN, LINGKUNGAN,  
DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA  
(KARYAWAN PT. INTAN PARIWARA KLATEN)**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Magister Sains (M.Si)



Oleh:

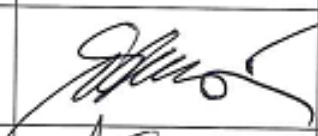



**JULIANTI NUGRAHANI**

**NPM: 2020P20007**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA  
2022**


**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

Nama : Julianti Nugraheni  
NPM : 2020P20007  
Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban, Lingkungan,  
Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Karyawan PT. Intan  
Pariwara Klaten)

<b>TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING</b>		
<b>NAMA</b>	<b>TANDA TANGAN</b>	<b>TANGGAL</b>
1. Dr. Supawi Pawenang, S.E.M.M. (Pembimbing 1)		9/1/2022
2. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 2)		19/1/2022
<b>DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA</b>		
Dr. Ec. Dra.Hj. Istiatin, SE, MM, (Dekan Fakultas Ekonomi)		19/01/2022
Dr. Hj.Sudarwati, SE., MM (Ka. Prodi Manajemen)		19/1/2022
Tanggal Lulus : 04 Januari 2022 No. Registrasi : 905/ KPTS / UT / PPs UNIBA / I / 2022		

**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS**

Nama : Julianti Nugraheni  
NPM : 2020P20007  
Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban, Lingkungan,  
Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Karyawan PT. Intan  
Pariwara Klaten)

<b>TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA</b>		
<b>NAMA</b>	<b>TANDA TANGAN</b>	<b>TANGGAL</b>
<b>Dr. Supawi Pawenang, SE, MM. (Pembimbing I)</b>		19/1/2022
<b>Dr. H. Bambang Mursito, M.M. (Pembimbing II)</b>		19/1/2022
<b>Dr. Ec. Dra.Hj. Istiatin, SE, MM. (Penguji)</b>		19/1/2022

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : Julianti Nugraheni  
NPM : 2020P20007  
Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban, Lingkungan, Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Januari 2022



Julianti Nugraheni

## **MOTTO**

*“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang.” (HR. Tirmidzi)*

*“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.” (Ralph Waldo Emerson)*

*“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimannya. jika tidak ikhlas, beranilah mengubahnya.” (Lenang Manggala)*

*“Hanya Rajawali yang berani terbang tinggi walaupun sendiri”. (Fuad Hassan)*

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”. (QS. Al-Baqarah: 216)*

## **PERSEMBAHAN**

- Nenek, papa dan mama tercinta terimakasih untuk do'a dan dukungan yang selalu diberikan sampai tesis ini selesai.
- Saudara-saudaraku terimakasih untuk doa yang selalu diberikan sampai tesis ini selesai.
- Teman-teman angkatan 30 Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berjuang bersama-sama.
- Sahabatku Mbak Anggra, Alin Nova Marlina, Anita Tri Utami, Zhyahira Mourischa F.A dan M. Difa'uddin Al-Fuady. Terima kasih untuk support dan do'a yang selalu diberikan sampai tesis ini selesai.
- Teman-teman PT. Intan Pariwara terimakasih untuk doa dan motivasi yang selalu diberikan sampai tesis ini selesai.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan cinta kasihnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini. Tesis dengan judul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA (Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten)”** ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai derajat Magister Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Dr. H. Amir Junaidi, SH., MH., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM., selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dr. Supawi Pawenang, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis.
5. Dr. H. Bambang Mursito, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bantuan administrasi kepada penulis.

8. Seluruh staff PT. Intan Pariwara Klaten yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari penulisan tesis ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saya berharap segala kritik dan saran yang membangun demi baiknya tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya serta khusus bagi kami sendiri agar bisa menjadi motivasi untuk memperdalam ilmu di bangku perkuliahan serta dapat dimanfaatkan untuk pengembangan penelitian yang berikutnya.

Surakarta, Januari 2022

Julianti Nugraheni



## DAFTAR ISI

Halaman judul .....	i
Halaman persetujuan pembimbing.....	ii
Halaman pengesahan.....	iii
Halaman surat pernyataan keaslian .....	iv
Halaman motto .....	v
Halaman persembahan .....	vi
Kata pengantar .....	vii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<i>Abstract</i> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar belakang.....	1
B.Indentifikasi masalah .....	6
C.Batasan masalah .....	7
D.Rumusan masalah .....	7
E.Tujuan penelitian.....	8
F.Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A.Kinerja.....	10
B.Beban.....	15
C.Lingkungan .....	23
D.Disiplin.....	32
E.Kepuasan Kerja .....	35
F.Penelitian yang relevan.....	40
G.Kerangka Penelitian .....	45
H.Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A.Desain penelitian.....	49
B.Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
C.Populasi, Sampel .....	51
D.Teknik <i>Sampling</i> .....	51
E.Sumber data.....	52
F.Metode Pengumpulan Data .....	52
G.Definisi operasional variabel dan kisi kisi instrumen .....	54
H.Uji Instrumen Penelitian .....	57
1)Uji validitas .....	58
2)Uji reliabilitas.....	62
I.Analisis Data .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.Gambaran umum.....	70
B.Deskripsi responden .....	79
C.Deskripsi variabel .....	81

D. Analisa Data.....	82
E. Pembahasan.....	94
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	100
B. Implikasi.....	100
C. Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	103
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian yang relevan .....	40
Tabel II.2 Definisi operasional variabel dan kisi-kisi instrumen .....	54
Tabel III.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	61
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	61
Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV.1 Diskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	79
Tabel IV.2 Diskripsi Responden Menurut Umur.....	79
Tabel IV.3 Diskripsi Responden Menurut Masa Kerja.....	80
Tabel IV.4 Grafik Histogram Normalitas .....	83
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas .....	85
Tabel IV.6 Hasil Uji Autokorelasi .....	86
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	87
Tabel IV.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	88
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	89
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	91
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	92
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	45
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	73
Gambar IV.2 Grafik Normal P-Plot.....	84
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	88

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data 20 dan 100 Responden
- Lampiran 3 Distribusi Nilai r Tabel
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8 Deskripsi Variabel
- Lampiran 9 Lampiran F Tabel
- Lampiran 10 Lampiran t Tabel

## ABSTRAK

Julianti Nugraheni (2020P20007): KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA (Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten). Program Studi Manajemen (S2/M.Si) Program Pascasarjana Universitas Islam Batik, Januari 2022.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten, mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Dalam penelitian ini data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS 21 untuk melakukan uji instrumen, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis (uji F dan uji t).

Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa Beban, Lingkungan, Disiplin, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial bahwa masing-masing variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil dari koefisien determinasi dapat diketahui bahwa beban, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja semuanya memiliki pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci: Kinerja Karyawan, Beban, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja.***

## **ABSTRACT**

*Julianti Nugraheni (2020P20007): EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWING FROM LOAD, ENVIRONMENT, DISCIPLINE, AND JOB SATISFACTION (Employee of PT. Intan Pariwara Klaten). Management Studies Program (S2/M.Si) Postgraduate Program at the Islamic University of Batik, January 2022.*

*The purpose of this study was to determine the simultaneous effect of workload, environment, discipline and job satisfaction variables on employee performance at PT. Intan Pariwara Klaten, knowing the effect of each variable X on variable Y.*

*The population and sample in this study were 109 employees of PT. Intan Pariwara Klaten. In this study the data used by researchers are primary data and secondary data. The data processing technique used SPSS 21 to test the instrument, linear regression, classical assumption test, determination test ( $R^2$ ), hypothesis test ( $F$  test and  $t$  test).*

*The results of the  $F$  test show that the load, environment, discipline, and activity simultaneously affect the performance of employees at PT. Intan Pariwara Klaten. Based on the results of partial hypothesis testing that each variable X has a positive and significant effect on variable Y. The results of the coefficient of determination can be seen that load, environment, discipline, and job satisfaction all have an influence of 42.5% on employee performance.*

***Keywords: Employee Performance, Load, Environment, Discipline and Job Satisfaction.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi seperti saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen dan strategi yang baik dalam mengembangkan suatu perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan peran pokok dan penting dalam proses perkembangan perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Maka dari itu diperlukan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan, karena kualitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam proses perekrutan sumber daya manusia suatu perusahaan, serta harus memenuhi kualifikasi persyaratan dalam perusahaan, tentunya juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus memiliki kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang



baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memaksimalkan kinerjanya dengan memperhatikan kedisiplinan serta lingkungan bekerjanya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Usaha yang ditempuh untuk meningkatkan daya saing tersebut, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Sunarsi *et al.*, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga

perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Ada berbagai hal dilakukan guna meningkatkan kemampuan karyawan, dengan harapan bahwa dengan adanya karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal dan mengimplementasikan strategi perusahaan dengan baik pula (Yuliana *et al.*, 2017). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Dengan adanya beban kerja, karyawan menjadi bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut. Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan (Sugiharjo dan Aldata, 2018).

Selain faktor beban kerja, faktor yang mendorong hasil kinerja karyawan yang maksimal adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Apabila karyawan senang dengan lingkungan tempatnya bekerja, mempunyai hubungan yang

baik dengan sesama anggota perusahaan, maka komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan lebih maksimal dan menghasilkan hasil kinerja yang bagus (Mufidah, 2017). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Tyas dan Suharyono, 2018).

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kekeledaran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan (Ferawati, 2017). Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, disiplin kerja sangat diperhatikan supaya pimpinan perusahaan bisa menilai kinerja dari karyawan tersebut, apakah karyawan dalam bekerja akan menanamkan kedisiplinan kerja dalam dirinya. Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Nurchahya & Sary, 2018).

Selain faktor-faktor tersebut di atas, kepuasan kerja juga cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika kita mengetahui

kepuasan kerja dari karyawan, kita bisa melihat juga dari hasil kerjanya. Jika kepuasan kerja yang didapat sudah sesuai dengan fasilitas, lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan, maka hasil pekerjaannya pasti juga akan mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya sudah tentu memiliki loyalitas terhadap perusahaan, dan karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab (Zahara & Hidayat 2017).

PT. Intan Pariwara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbit dan percetakan buku-buku pelajaran mulai dari jenjang TK sampai SMK atau SMA. Perusahaan tersebut sudah berpuluh-puluh tahun dalam menyediakan buku-buku pelajaran berkualitas untuk menunjang pendidikan di Indonesia. Meskipun saat ini banyak perusahaan penerbitan dan percetakan yang bergerak dibidang penerbit dan percetakan yang sama, hal tersebut membuat PT. Intan Pariwara terus berupaya dengan melakukan terobosan-terobosan untuk menjaga kelangsungan perusahaannya. Pada saat ini PT. Intan Pariwara sudah sangat berkembang. Hal ini dapat dilihat dari bertambahnya pesanan buku dari relasi/pihak sekolah untuk menggunakan produk dari PT. Intan Pariwara. Target pendapatan perusahaan yang terus meningkat setiap tahunnya mengharuskan para karyawan untuk mencari relasi baru, maka perusahaan terus mencari SDM yang baik untuk promosi yaitu karyawan sebagai sales promosi. Dan hal tersebut juga akan berdampak

pada kinerja karyawan seluruh divisi, dikarenakan jumlah pesanan yang terus meningkat.

Untuk menjaga kelangsungan perusahaannya, maka perlunya kinerja karyawan yang baik. Perhatian pemimpin terhadap karyawan bawahannya sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara sampai dengan saat ini masih dinilai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian perusahaan terhadap karyawannya, banyaknya karyawan yang resign serta menurunnya kualitas kerja karyawan. Hal inilah yang menarik untuk diteliti guna mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka topik ini merupakan topik yang penting untuk diteliti, dan penulis menentukan judul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban, Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja (Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya penerapan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

2. Masih rendahnya penerapan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Belum optimalnya tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
4. Masih rendahnya penerapan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel, namun pada penelitian ini peneliti mengambil batasan pengaruh penerapan variabel beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intan Pariwara Klaten pada divisi *Finance* dan *Accounting* yang berjumlah 109 karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah beban berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?

2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu ekonomi.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya atau dapat dikembangkan lagi dengan variabel sejenis atau variabel yang lebih kompleks.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan koreksi dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam struktur dan sistem kerja di perusahaan khususnya untuk karyawan.

### b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kualitas bekerja sehingga mampu mewujudkan kinerja yang baik.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 67).

Menurut Sinambella *et al* (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Harsuko (2011: 34), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 548), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang

ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*Effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orang mestilah dibujuk agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kerja. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Dari beberapa penjelasan di atas kinerja karyawan menurut penulis adalah sebuah upaya untuk mengembangkan suatu usaha dalam melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar operasional perusahaan dan dengan menunjukkan prestasi kerja yang maksimal sehingga menghasilkan hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015: 133) adalah sebagai berikut:

### 1. Sasaran

Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

### 2. Standar

Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

### 3. Umpan balik

Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.

### 4. Peluang

Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.

### 5. Sarana

Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

### 6. Kompetensi

Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

### 7. Motivasi

Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?”

### 3. Efek Kinerja.

Menurut Setiawan (2016: 16), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

#### 1. Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

#### 2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

#### 3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

#### 4. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

#### 5. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

#### 6. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

#### 4. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

##### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

##### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

### 4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

### 5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

## **B. Beban**

### 1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2012: 383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Hannani (2016: 4), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Sunyoto (2012: 64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Dari beberapa penjelasan di atas beban kerja menurut penulis adalah suatu beban yang dihadapi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, beban diciptakan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga karyawan bisa melakukan tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan memaksimalkan kinerja dan kemampuan dalam diri karyawan tersebut.

## 2. Faktor Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
  - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental

meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### 3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

#### 1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya



kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

## 2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

## 3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 4. Pengukuran Beban Kerja

(Nursalam, 2014: 52) menyebutkan, ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut:

### 1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja.

- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan jenis personel yang akan di survey
- b. Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling*.
- c. Membuat formulir kegiatan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif.
- d. Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*.
- e. Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karekteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup

besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

## 2. *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a. Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan *metode purposive sampling*.
- b. Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel.
- c. Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan.
- d. Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi, menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi.

### 3. *Daily Log*

*Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

### 5. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

## 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## **C. Lingkungan**

### 1. Pengertian Lingkungan

Menurut Sedarmayati (2014: 8), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Danang (2015: 38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut pendapat dari Nuraini (2013: 97), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Siagian (2014: 56), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa penjelasan di atas lingkungan menurut penulis lingkungan kerja adalah hal-hal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tingkat kenyamanan di tempat kerja yang ditunjang dengan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman, yang mana fasilitas tersebut digunakan untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang sudah dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu

sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu: lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik.

### 3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.



#### 4. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang 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 karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

#### 5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 27), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

##### 1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## 2. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

## 3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya

akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 5. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 6. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.

Seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013: 27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan.

#### 7. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 15), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

##### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

## 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM), supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

## **D. Disiplin**

### 1. Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2018: 335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Menurut Mangkunegara (2011: 129), menyatakan bahwa “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Sedangkan menurut Rivai (2013: 444), menyatakan bahwa disiplin kerja berarti suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa penjelasan di atas disiplin menurut penulis adalah sebuah media yang digunakan untuk karyawan taat dengan peraturan perusahaan dan dengan memaksimalkan pekerjaannya supaya perusahaan bisa lebih maju.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

### 2. Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana seseorang dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

### 3. Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.



4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Tidak adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara & Octorent (2015: 323) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja;
2. Ketepatan jam pulang ke rumah;
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku;
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan;
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas;
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

## **E. Kepuasan Kerja**

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014: 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Priansa (2014: 291), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental,

juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Badeni (2017: 43), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Sedangkan menurut Afandi (2018: 74), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan di atas kepuasan menurut penulis adalah kepuasan kerja merupakan sikap dan sifat yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai ekspresi untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

## 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Nuraini, 2013: 115-116) yaitu:

### a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

### b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan

persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

c. Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018: 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut:

a. Terhadap produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah

dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

1) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

2) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

3) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

4) Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013: 479-480), indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
6. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

## F. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dapat dijadikan kajian pustaka yaitu:

Tabel II.1

### Penelitian Yang Relevan

No.	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri (Zahrotul Mufidah, 2017)	Populasi: 50 karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Kediri. Sampel: 50 orang. Teknik analisis data: Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik kausalitas. Uji regresi linier berganda.	Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. (R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata, 2018)	Populasi: Seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba yang berjumlah 47 karyawan. Sampel: Menggunakan sampel jenuh didapat sebanyak 47 karyawan. Teknik analisis data : Analisis regresi linier berganda. Dengan metode kuantitatif karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. (Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, dkk 2020)	Populasi : Karyawan PT. Mentari Persada yang berjumlah 98 orang. Sampel : 98 karyawan. Teknik analisis data : Menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. <i>Explanatory Research.</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Apfia Ferawati, 2017)	Populasi : Karyawan PT. Cahaya Indo Persada yang berjumlah 60 karyawan. Sampel : Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Teknik analisis data : Analisis regresi linier berganda. Dengan metode kuantitatif karyawan PT. Cahaya Indo Persada.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). (Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Suharyono 2018)	Populasi : Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap sejumlah 1.258 orang. Sampel : 93 karyawan. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda. Dengan metode kuantitatif <i>Explanatory Research</i> (penelitian explanatori) Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta, (Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary 2018)	Populasi : Seluruh karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. Sampel : 93 karyawan. Teknik analisis data: Analisis regresi linier sederhana. Dengan metode kuantitatif karyawan PT. Arah	Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.



		Enviromental Indonesia menggunakan rentang skala <i>likert</i> .	
7.	Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam (Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat, 2017)	Populasi : Seluruh karyawan bank BUMN yang ada di Kota Batam. Sampel : 179 karyawan bank di kota Batam. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda. Dengan metode kuantitatif karyawan bank di kota Batam.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam.
8.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. (Edi Winata, 2016)	Populasi : Seluruh staff karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan sejumlah 120 orang. Sampel : Menggunakan metode Slovin ditemukan 40 orang. Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda.	Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan, Kompensasi secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam bekerja di PT. Inna Dharma Deli Medan dan hipotesisnya diterima. Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan.
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran (Mafitri Yuliana, Leonardo Budi Hasiholan dan Edward Gagah Purwana Taunay 2017)	Populasi : Seluruh karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran sejumlah 150 orang. Sampel : Menggunakan metode <i>purpose sampling</i> sejumlah 35 orang. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda. Dengan metode kuantitatif menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> menggunakan analisis deskriptif.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran, terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan.

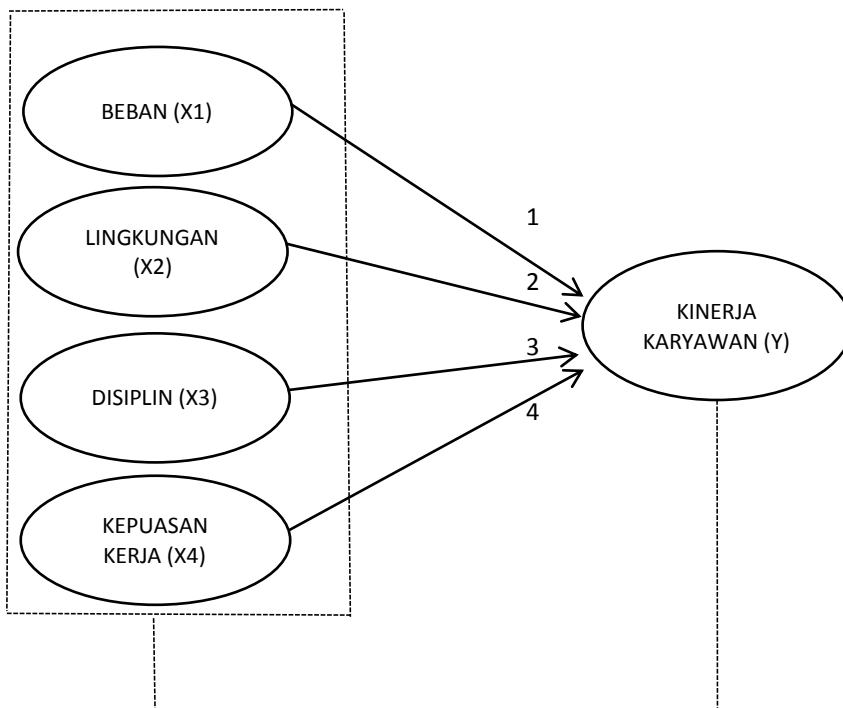
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso) (Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid, 2018).	Populasi : 104 karyawan di PEMKAB Bondowoso Sampel : 51 responden yang diperoleh dari rumus slovin. Teknik analisis data: Uji regresi linier berganda.	Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.
11.	<i>Workload, Work Environment, and Employee Performance of Housekeeping</i> , (Sri Harini, Sudarijati and Niken Kartiwi, 2018)	Populasi : 40 orang <i>employees of the housekeeping section of LORIN Sentul Hotel Bogor.</i> Sampel : 40 orang <i>employees of the housekeeping section of LORIN Sentul Hotel Bogor.</i> Teknik analisis data: Analisis Regresi, Deskripsi kuantitatif pegawai <i>housekeeping</i> , <i>probablity sampling techniques.</i>	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dimana variabel lingkungan kerja tetap, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan meningkat dimana variabel beban kerja tetap.
12.	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh</i> , (Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem, 2018)	Populasi : 150 karyawan. Sampel : <i>Employees in the Insurance Companies of Bangladesh</i> Teknik analisis data: Uji regresi linier berganda.	Variabel independen lingkungan kerja, variabel kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
13.	<i>Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance</i> . (Sonny Hersona dan Iwan Sidharta, 2017)	Populasi : 159 orang Sampel : 159 orang. Teknik analisis data: Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis infraktional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui	Fungsi kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fungsi kepemimpinan memiliki dampak positif dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan

		wawancara (wawancara) dan angket (angket). Pengolahan data menggunakan alat ukur skala bernama skala ordinal, yang diperoleh melalui jawaban responden (Riduwan dan Kuncoro, 2012).	Transmigrasi Kabupaten Karawang. Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Selanjutnya disiplin kerja memiliki efek terlemah pada kinerja karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
14.	<i>The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatra, (Yuri Destari, Prihatin Lumbanraja dan Yeni Absah, 2018)</i>	Populasi : <i>97 employees at the Mining and Energy Agency of North Sumatra.</i> Sampel : <i>Employees at the Mining and Energy Agency of North Sumatra</i> Teknik analisis data: Deskripsi kuantitatif karyawan pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara, <i>Path Analysis.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sumatera Utara
15.	<i>The effect of organizational culture and environmental work on employee performance through</i>	Populasi : 152 orang. Sampel : 152 orang <i>Employees at the PT. Ciwangi Berlian Motors</i> Teknik analisis data:	Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<i>organization commitment PT. Ciwangi Berlian Motors</i> (Edi Sujarwo, Cicik Ratnasih, dan Akhmad S, 2018)	Uji regresi linier berganda.	
---	------------------------------	--

## G. Kerangka Penelitian

Gambar II.I  
Kerangka Penelitian



### Keterangan :

1. (Mufidah, 2017); (Sugiharjo & Aldata, 2018); (Harini *et al.*, 2018)
2. (Mufidah, 2017); (Sunarsi *et al.*, 2020); (Ferawati, 2017); (Tyas dan Suharyono, 2018); (Yuliana *et al.*, 2017); (Yantika *et al.*, 2018); (Harini *et al.*, 2018); (Siddiqi dan Tangem, 2018); (Sujarwo *et al.*, 2018)
3. (Ferawati, 2017); (Tyas dan Suharyono, 2018); (Nurchahya dan Sary, 2018); (Zahara dan Hidayat, 2017); (Yuliana *et al.*, 2017); (Yantika *et al.*, 2018); (Hersona dan Sidharta, 2017)
4. (Zahara dan Hidayat, 2017); (Winata, 2016); (Yuliana *et al.*, 2017); (Destari *et al.*, 2018)

## H. Hipotesis

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Sugiharjo & Aldata, 2018), ditemukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Mufidah, 2017), ditemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menunjukkan hasil sama bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yaitu (Harini *et al.*, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> = Beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.**

### 2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Sunarsi *et al.*, 2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Ferawati, 2017), ditemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Mufidah, 2017); (Tyas dan Suharyono, 2018);

(Yuliana *et al.*, 2017); (Yantika *et al.*, 2018); (Harini *et al.*, 2018); (Siddiqi dan Tangem, 2018); (Sujarwo *et al.*, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>= Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.**

### **3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian (Nurchaya dan Sary, 2018), ditemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Zahara dan Hidayat, 2017), ditemukan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Ferawati, 2017); (Tyas dan Suharyono, 2018); (Yuliana *et al.*, 2017); (Yantika *et al.*, 2018); (Hersona dan Sidharta, 2017) Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>= Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.**

### **4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian (Winata, 2016), ditemukan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Yuliana *et al.*, 2017), ditemukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Zahara dan Hidayat, 2017); (Destari *et al.*, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>= Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara di Kabupaten Klaten dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

##### **2. Desain Penelitian**

Menurut (Nasir, 2013: 70) mengatakan bahwa “desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Desain penelitian untuk jenis penelitian dengan pendekatan



kuantitatif adalah non eksperimental (survei korelasional atau komparasi kausal) atau eksperimen.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang digunakan bersifat non eksperimental yakni desain survei. Menurut Sugiyono (2019: 48) mengatakan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Intan Pariwara Klaten, Jl. Ki Hajar Dewantoro, Morangan, Karangnom, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah (57438). Adapaun alasan pemilihan lokasi ini bahwa peneliti bekerja sebagai staff *Finance & Accounting* di PT. Intan Pariwara Klaten, sehingga mempermudah dalam memperoleh informasi dan cukup mengetahui kondisi perkembangan kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu dari bulan Maret-Oktober 2021 yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* yang berjumlah 109 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 109). Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel yang dipilih dianggap dapat mewakili keberadaan sebuah populasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik dengan teknik *sampling* jenuh/kuota.

Maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan seluruhnya yang ada di PT. Intan Pariwara Klaten yang berjumlah 109 orang yang akan dijadikan responden.

## D. Teknik *Sampling*

Menurut (Sugiyono, 2019: 81) Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh/sensus. Menurut (Sugiyono, 2019: 124) *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian dapat bersumber dari data primer dan data sekunder.

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin, 2021: 33). Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan/karyawati PT Intan Pariwara.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin, 2021: 33). Data sekunder dari penelitian ini meliputi beberapa referensi dari situs resmi dan pustaka maupun dari pihak lainnya.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Dengan teknik yang sudah diatur, maka peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik:

### **a. Observasi**

Menurut Sugiyono (2019: 145), observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi pada penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan PT. Intan Pariwara Klaten.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021: 36). Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan melalui pendokumentasian setiap kegiatan pentahapan penyusunan dokumen di PT. Intan Pariwara Klaten.

#### c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 114), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

#### d. Kuesioner/angket

Kuesioner/Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2021: 36). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Intan Pariwara Klaten pada divisi *Finance & Accounting*.

#### e. Studi pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini mengumpulkan buku, jurnal, skripsi, tesis, dan artikel yang mendukung topik penelitian.

### G. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

Tabel II.2

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah upaya untuk mengembangkan suatu usaha dalam melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar operasional perusahaan dan dengan menunjukkan prestasi kerja yang maksimal sehingga menghasilkan hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan Menurut (Kasmir, 2016: 208-210)	1. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. 2. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja. 3. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu. 4. Saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. 5. Biaya yang sudah dikeluarkan perusahaan sudah tepat dengan yang dianggarkan, tidak kurang dan tidak lebih. 6. Pengawasan dalam melakukan pekerjaan sudah cukup efektif.
Beban Kerja (X1)	Suatu beban yang di hadapi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, beban diciptakan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga karyawan bisa melakukan tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan memaksimalkan	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 33)	1. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu. 2. Kondisi pekerjaan yang saya hadapi bisa saya tangani dengan baik. 3. Saya bisa memanfaatkan waktu saya untuk mengerjakan

	kinerja dan kemampuan dalam diri karyawan tersebut.		pekerjaan dengan baik. 4. Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan pimpinan.
Lingkungan (X2)	Lingkungan kerja adalah hal-hal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tingkat kenyamanan di tempat kerja yang ditunjang dengan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman, yang mana fasilitas tersebut digunakan untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang sudah dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja Menurut (Sedarmayanti, 2011: 15)	1. Saya merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja. 2. Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar. 3. Saya merasa terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronikal kesehatan di ruangan tempat bekerja. 4. Saya merasa tempat kerja saya tercium bau tidak sedap yang mengganggu pekerjaan. 5. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Disiplin (X3)	Sebuah media yang digunakan untuk karyawan taat dengan peraturan perusahaan dan dengan memaksimalkan pekerjaannya supaya perusahaan bisa lebih maju.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.</li> <li>2. Ketepatan jam pulang ke rumah.</li> <li>3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.</li> <li>4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.</li> <li>5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.</li> <li>6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.</li> </ol> <p>Menurut (Mangkunegara &amp; Octorent, 2015: 323)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu hadir tepat waktu</li> <li>2. Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.</li> <li>3. Saya sangat patuh dan mentaati peraturan-peraturan yang ada di tempat kerja saya.</li> <li>4. Saya sudah memakai seragam kerja sesuai dengan aturan kantor.</li> <li>5. Saya bisa mengatasi pekerjaan saya dalam situasi sesulit apapun.</li> <li>6. Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>
Kepuasan Kerja (X4)	Kepuasan kerja merupakan sikap dan sifat yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai ekspresi untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pekerjaan</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Organisasi dan manajemen</li> <li>4. Kesempatan untuk maju</li> <li>5. Rekan kerja</li> <li>6. Kondisi pekerjaan</li> </ol> <p>Menurut (Veithzal Rivai, 2013: 479-480)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.</li> <li>2. Sikap yang diberikan kepada atasan adil terhadap semua karyawannya</li> <li>3. Struktur organisasi dan manajemen di kantor sudah tertata dengan baik.</li> <li>4. Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan karir</li> <li>5. Hubungan saya dengan rekan kerja baik</li> <li>6. Kondisi pekerjaan di kantor sangat nyaman.</li> </ol>

Dalam operasionalisasi variabel ini, variabel X diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019: 146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan :

Tabel Skala Penilaian

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu – ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### H. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan penelitian akan dilakukan suatu pengujian untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan. Tujuannya adalah mengetahui kevaliditas dan kehandalan pertanyaan tersebut. Dalam menguji pertanyaan-pertanyaan tersebut ada dua cara yaitu:



## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item. Total correlation* dengan kriteria sebagai berikut: Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. “Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.” (Ghozali, 2015: 53). Namun sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “*tidak valid*”.

Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validasi adalah *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{\text{hitung}}$  = Korelasi Product Moment

$x$  = Skor pernyataan ke- $i$ ,  $i = 1, 2, 3, \dots, n$

$y$  = Skor total pernyataan ke- $i$ ,  $i = 1, 2, 3, \dots, n$

$n$  = Jumlah Responden

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti valid  
     Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti tidak valid
- 2) Apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30, maka valid dan demikian sebaliknya.

Penelitian uji validitas ini dilakukan terhadap 20 responden menggunakan *Pearson Product Moment* dengan alat bantu program SPSS 21.0. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq 0,4227$ ) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq 0,4227$ ) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,640	0,4227	Valid
2	0,641	0,4227	Valid
3	0,802	0,4227	Valid
4	0,680	0,4227	Valid
5	0,802	0,4227	Valid
6	0,620	0,4227	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,827	0,4227	Valid
2	0,799	0,4227	Valid
3	0,803	0,4227	Valid
4	0,846	0,4227	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel beban kerja yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,558	0,4227	Valid
2	0,815	0,4227	Valid
3	0,640	0,4227	Valid
4	0,875	0,4227	Valid
5	0,770	0,4227	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel lingkungan kerja yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,493	0,4227	Valid
2	0,664	0,4227	Valid
3	0,679	0,4227	Valid
4	0,779	0,4227	Valid
5	0,787	0,4227	Valid
6	0,615	0,4227	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,716	0,4227	Valid
2	0,740	0,4227	Valid
3	0,753	0,4227	Valid
4	0,843	0,4227	Valid
5	0,875	0,4227	Valid
6	0,788	0,4227	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat keandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015: 53). Adapun metode yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu menggunakan metode alpha dengan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$S_i$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varian total

$k$  = Jumlah item

Kriteria suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* (andal) adalah jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ . Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,782	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,830	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,778	0,60	Reliabel
Disiplin	0,726	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada variabel independen maupun dependen menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan di dalam kuesioner adalah reliabel atau menunjukkan keandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

## I. Analisa Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015: 147). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P-Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain jika nilai toleransi  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka dapat dikatakan multikolinieritas (Ghozali, 2015: 105).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Bisa juga menggunakan uji *Glejser*, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 139).

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya (variabel independen). Adapun bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$



Keterangan:

Y = Kinerja karyawan PT Intan Pariwara

a = Konstanta

b1 = Koefisien beban kerja

b2 = Koefisien lingkungan

b3 = Koefisien disiplin

b4 = Koefisien kepuasan kerja

X1 = Koefisien beban kerja

X2 = Koefisien lingkungan

X3 = Koefisien disiplin

X4 = Koefisien kepuasan kerja

### 3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303), maka digunakan  $F_{test}$  dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{test} = \frac{R_2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

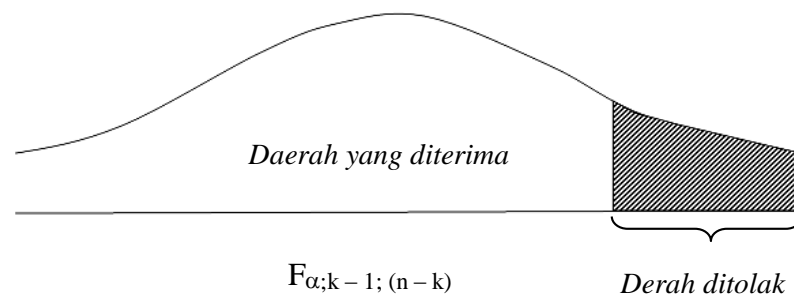
Keterangan :

$F_{test}$  = Pendekatan distribusi probabilitas

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

$r^2$  = Koefisien determinasi



#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 304). Untuk memperkuat hasil analisa, maka perlu diadakan pengujian hipotesa yang dimaksud untuk membuktikan bahwa hipotesa tersebut benar, dengan menggunakan uji t yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria Test :

- Nilai  $\alpha = 0,05$
- Distribusi t dengan  $df = n-2$
- $t_h = t$  hitung

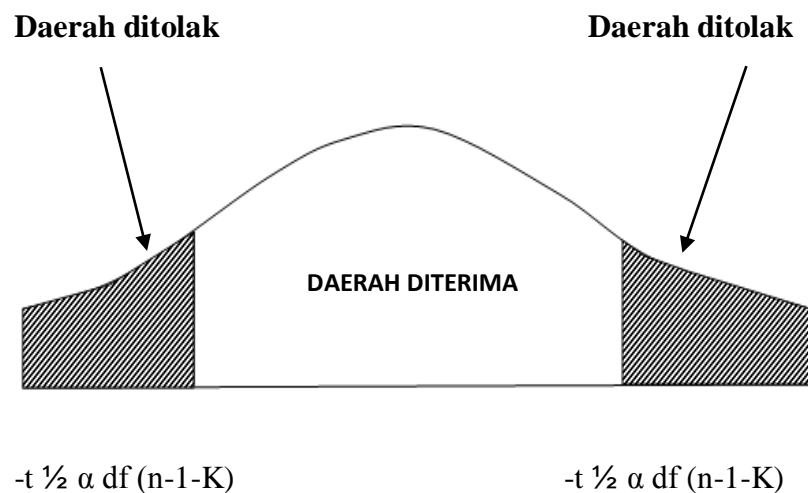
$H_0$  ditolak apabila:

$$- t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$$

$H_0$  diterima apabila :

$$- t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$$

Apabila  $H_0$  ditolak ada hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Apa bila  $H_0$  diterima berarti tidak ada hubungan antara variabel satu dengan yang lain.



##### 5. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 97). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\frac{R^2 Y X_1 X_2 X_3 X_4 = b_1 Y X_1 + B_2 Y X_2 + B_3 Y X_3 + B_4 Y X_4}{Y^2}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien korelasi

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi

$Y$  = Variabel dependen

$X_1, X_2, X_3, X_4$  = Variabel independen

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $r$ ) ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Intan Pariwara Klaten**

PT Intan Pariwara adalah perusahaan penerbitan yang didirikan pada tahun 1982. Sejak didirikan hingga sekarang, PT Intan Pariwara selalu berusaha ikut berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Bermula dari toko buku dan alat tulis Sumber Kawruh yang didirikan oleh Bapak Suwito di Jalan Pemuda, Klaten. Usaha toko buku ini berkembang, sehingga pada tahun 1969 Bapak Suwito mencoba untuk menerbitkan sendiri beberapa buku pelajaran. Hasil yang positif dari pasar membuat Bapak Suwito untuk lebih serius mendalami bidang penerbitan. Buku-buku terbitan Sumber Kawruh mulai banyak digunakan di Jawa Tengah, terutama di daerah eks Karesidenan Surakarta. Kemudian perusahaan pun melakukan pengembangan usaha ke provinsi-provinsi lainnya.

Pada saat itu penerbitan masih merupakan badan usaha perorangan, dengan 9 karyawan, dan berlokasi di rumah Bapak Suwito di Jalan Cempaka 40, Klaten. Karena belum memiliki mesin cetak sendiri, naskah-naskah yang sudah diedit lalu dikirim ke percetakan diluar kota Klaten untuk dicetak. Untuk mempermudah sistem pengendalian manajemen maka pada tanggal 3 November 1976, unit-unit perusahaan dipisahkan. Unit bisnis penerbitan diberi nama Penerbit Intan yang beralamatkan di Jalan Bhayangkara II/20 dengan luas tanah+25.641 m<sup>2</sup>. Unit bisnis toko buku dan alat tulis Sumber

Kawruh masih dipertahankan sampai sekarang. Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka pada tahun 1978 Penerbit Intan beralih dari perusahaan perorangan menjadi persekutuan komanditer. Nama CV Intan disahkan dengan akta notaris 12/78 tanggal 20 Juli 1978. Karena pada saat itu nama CV Intan ada dua perusahaan, pada tanggal 8 November 1982 CV Intan diubah menjadi PT Intan Pariwara. Lalu pada tahun 1984 PT Intan Pariwara pindah di Jalan Beringin. Sekarang Jalan Beringin berubah menjadi Jalan Ki Hajar Dewantara, PO BOX 111, Klaten, dengan luas tanah +3,5 ha. Intan Pariwara memulai usaha dengan menerbitkan hanya beberapa buku pelajaran. Namun, buku-buku itu sudah memberi manfaat kepada para anak didik di seluruh pelosok nusantara. Siswa menjadi lebih pandai dan lebih berprestasi baik di negeri sendiri maupun di mancanegara. Inilah bukti betapa besar manfaat buku-buku terbitan Intan Pariwara.

Intan Pariwara tidak sekadar berupaya melariskan buku terbitannya, tetapi selalu menjaga kualitas, sejalan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbagai masukan dari konsumen, pemerintah, dan media masa membuat Intan Pariwara semakin dewasa. Intan Pariwara semakin matang, semakin lihai membuat buku yang berkualitas, disukai, dan bermanfaat bagi konsumen, itu semua bertumpu pada kepiawaian para editor. Intan Pariwara menjadi berani menerbitkan hampir seluruh buku pelajaran dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, hingga Sekolah Menengah Umum. Buku-buku tersebut antara lain: buku pelajaran IPA, IPS, PPKN, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika,

Agama Islam, Agama Kristen, Agama Katolik, Pendidikan Jasmani dan Kesehatan, Seni Musik, buku evaluasi seluruh bidang studi, buku-buku pengayaan, dan referensi. Berkat dukungan para karyawan dan berbagai kalangan, seperti para konsultan ahli bidang ilmu, perusahaan pengangkutan, perusahaan percetakan, para agen di seluruh nusantara, toko buku, dan tidak ketinggalan pula seluruh jajaran departemen pendidikan dan kebudayaan, Intan Pariwara dapat berperan serta mencerdaskan bangsa. Jalinan kerja sama dari berbagai pihak menjadikan Intan Pariwara tahan atas berbagai benturan sehingga berkembang hingga kini.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menyediakan sarana pendidikan bermutu.

### b. Misi

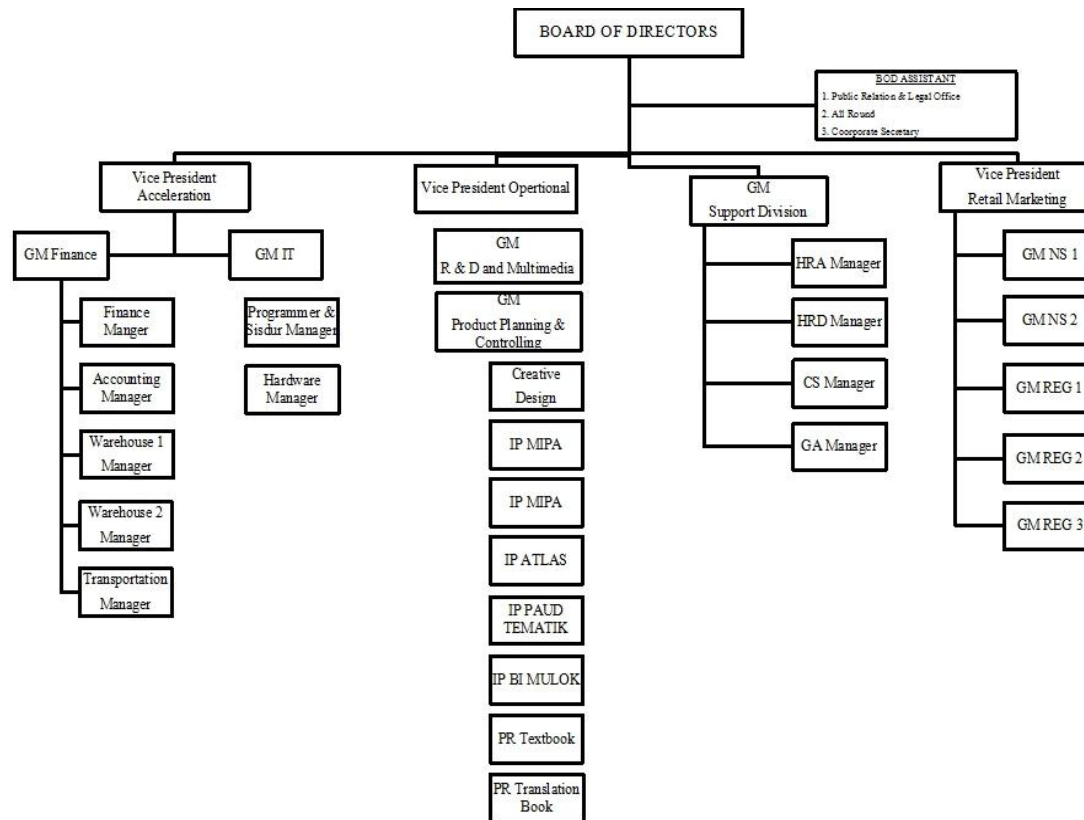
Dalam mewujudkan visi PT. Intan Pariwara diperlukan kerjasama dan tekad yang baik agar permasalahan yang dihadapi akan mudah diselesaikan, sehingga misi PT. Intan Pariwara dirumuskan sebagai berikut:

1. Menciptakan sarana ilmu pengetahuan dengan harga terjangkau.
2. Membekali anak didik dengan ilmu pengetahuan.
3. Meningkatkan kecerdasan anak didik.
4. Membekali anak didik dengan kecakapan

5. Memberikan pelayanan terbaik kepada dunia pendidikan.

### 3. Struktur Organisasi

Gambar IV.1 Struktur Organisasi





#### 4. Deskripsi Jabatan

Pada struktur organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab masing masing :

##### a. *Board Of Director*

*Board of director* memiliki tugas antara lain :

1. Bertanggung jawab penuh atas maju mundurnya perusahaan.
2. Membuat ide dan strategi baru sesuai perkembangan yang ada diperusahaan.
3. Mengatur dan mengontrol operasional perusahaan secara keseluruhan.
4. Membuat keputusan dan kebijakan-kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
5. Menjalinkan hubungan baik dengan semua rekanan dan relasi.

##### b. *Bod Assistant*

Tugas *Bod Assistant* adalah mendukung sepenuhnya semua jenis pekerjaan yang ada di BOD.

##### c. *Vice President Acceleration*

Tugas *Vice President Acceleration* adalah mengatur dan mengontrol semua jenis kegiatan yang berhubungan dengan keuangan dan pembukuan baik di kantor pusat maupun di kantor perwakilan.

##### d. *Vice President Operational*

*Vice President Operational* memiliki tugas antara lain :

1. Bertanggung jawab penuh atas kualitas dan kuantitas hasil produksi.
2. Bertanggung jawab atas stok untuk memenuhi kebutuhan pasar.

e. *Vice President Retail Marketing*

*Vice President Operational* memiliki tugas antara lain :

1. Bertanggung jawab penuh atas kualitas dan kuantitas hasil produksi.
2. Bertanggung jawab atas stok untuk memenuhi kebutuhan pasar.

f. *Vice President Project Marketing*

Tugas *Vice President Project Marketing* adalah menangani semua bentuk proyek baik dari pemerintah maupun swasta.

g. *Support Division*

*Support division* memiliki tugas antara lain :

1. Mensupport divisi / kegiatan yang ada di dalam maupun di luar perusahaan baik yang berhubungan dengan karyawan maupun masyarakat luas.
2. Monitoring dan mengembangkan kualitas SDM karyawan.

Bagian produksi meliputi:

a. *GM Planning Product dan Controlling*

*GM Planning Product dan Controlling* memiliki tugas antara lain :

1. Menentukan rancangan produk dari segi isi dan fisik serta dari segi marketingnya.
2. Menentukan standar mutu produk (spesifikasi isi dan fisik) dan target waktu penyelesaian produk.
3. Merencanakan pengadaan kelengkapan produk dan saran promosi usulan insentif.

4. Meminta persetujuan dari *VPO (Vice President Operational)* atas rencana kerja beserta kelengkapannya.
5. Mengorderkan tugas produksi ke setiap PM (Production Manager).
6. Menentukan teknik/ cara dan jadwal pemantauan proses produksi ke setiap unit produksi.
7. Membahas dan mengkoordinasi teknis dan jadwal pembuatan sarana promosi.
8. Menugasi PP Manager untuk menjelaskan kepada setiap PM mengenai teknis pemantauan dari segi waktu produksi.
9. Meminta laporan pantauan dari PP Manager dan QC Manager setiap 2 minggu.
10. Melakukan pendekatan dan merintis kerja sama dengan penerbit yang di butuhkan IP Group.

*b. QCM (Quality Control Manager)*

*QCM (Quality Control Manager)* memiliki tugas antara lain :

1. Ikut serta merencanakan program mahasiswaan naskah di unit produksi IP Group.
2. Mengontrol kualitas setiap produk naskah IP Group.
3. Bekerja sama dengan R & D dalam usaha meningkatkan kemampuan SDM di unit produksi.
4. Mensupport NSM dalam hal keunggulan produk.
5. Melaporkan hasil pantauan produksi kepada GM PPC.

c. *PPM (Product Planning Manager)*

*PPM (Product Planning Manager)* memiliki tugas antara lain :

1. Merencanakan produk.
2. Monitoring dan Controlling atas ketepatan waktu.
3. Melaporkan hasil monitoring dan controlling ke GM PPC.
4. Mengkoordinir pengadaan sarana promosi

d. *PM (Production Manager)*

*PM (Production Manager)* memiliki tugas antara lain :

1. Merencanakan konsep produk.
2. Menerima ISBN.
3. Merencanakan tim pelaksana.
4. Membuat jadwal penyelesaian tugas.
5. Mengusulkan draft MOU.
6. Merencanakan kelengkapan produk.
7. Menentukan tim pelaksana pekerjaan : mahasiswa, ilustrator, layouter, konsultan.
8. Menyerahkan ke PDF dan data buku ke PPC

e. HRD

HRD memiliki tugas antara lain :

1. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan penambahan karyawan baik yang di kantor pusat maupun kantor perwakilan.

2. Bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas SDM karyawan.
3. Mengkoordinasi tugas-tugas koordinator rekrutment and training, juga tugas-tugas koordinator people development. Sekaligus mengontrol dan mengevaluasi kinerja mereka.

f. Logistik

Logistik memiliki tugas antara lain :

1. Pengadaan barang, blanko, alat-alat kantor.
2. Melayani perlengkapan alat kantor tiap-tiap divisi.
3. Pengiriman blanko di agen.
4. Pengiriman alat-alat komputer ke perwakilan.
5. Merekap pemasukan barang, blanko, alat-alat kantor.
6. Persediaan alat-alat kantor / komputer.
7. Membuat laporan pengeluaran barang logistik.

g. NSM

NSM memiliki tugas antara lain :

1. Membuat program untuk memasarkan produk supaya laku dipasaran.
2. Monitoring produk mulai dari percetakan, pengiriman, penjualan produk ke perwakilan.

## **B. Deskripsi Responden**

Jumlah karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* berjumlah 109 orang. Berikut hasil distribusi kuesioner secara lengkap:

1. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel IV.1  
Diskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Perempuan	32	29%
Laki-laki	77	71%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang (29%) dan wanita berjumlah 77 orang (71%). Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* paling banyak berjenis kelamin wanita.

2. Diskripsi Responden Berdasarkan Umur:

Tabel IV.2  
Diskripsi Responden Menurut Umur

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17-21 tahun	2	2%
22-26 tahun	52	48%
27-32 tahun	34	31%
>32 tahun	21	19%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* yang berusia 17-21 tahun berjumlah 2 orang (2%); berusia 22-26 tahun berjumlah 52 orang (48%); berusia 27-32 tahun berjumlah 34 orang (31%); berusia di atas 32 tahun berjumlah 21 orang (19%). Hasil data identitas responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* paling banyak berusia 22-26 tahun.

### 3. Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja:

Tabel IV.3  
Diskripsi Responden Menurut Masa Kerja

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 Tahun	2	2%
2 Tahun	15	14%
3 Tahun	10	9%
4 Tahun	27	25%
>5 Tahun	55	50%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa masa kerja 1 tahun berjumlah 2 orang (2%); masa kerja 2 tahun berjumlah 15 orang (14%); masa kerja 3 tahun berjumlah 10 orang (9%); masa kerja 4 tahun berjumlah 27 orang (25%); dan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 55 orang (50%). Hasil data identitas responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden karyawan di PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting* yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun adalah yang paling banyak.

### **C. Deskripsi Variabel**

Analisis deskriptif pada penelitian ini meliputi mean, median, modus dan simpangan baku. Berikut hasil statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar angket kepada 109 responden yang kesemuanya merupakan karyawan PT. Intan Pariwara Klaten pada divisi *Finance & Accounting*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dari data tersebut kemudian diolah dengan bantuan program olah data SPSS 21.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini secara berturut-turut peneliti sajikan data hasil penelitian secara terperinci dari masing-masing variabel penelitian.

#### **1. Beban Kerja (X1)**

Data mengenai beban kerja diperoleh melalui penyebaran angket kepada 109 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 20, skor terendah 12, mean 16,72 dan standar deviasi 1,82. Untuk lebih jelasnya mengenai data variabel beban kerja dapat dilihat pada lampiran 8.

#### **2. Lingkungan (X2)**

Data mengenai lingkungan diperoleh melalui penyebaran angket kepada 109 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 25, skor terendah 15, mean 20,55 dan standar deviasi 2,11. Untuk lebih jelasnya mengenai data variabel lingkungan dapat dilihat pada lampiran 8.



### **3. Disiplin (X3)**

Data mengenai disiplin diperoleh melalui penyebaran angket kepada 109 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 30, skor terendah 20, mean 24,22 dan standar deviasi 2,00. Untuk lebih jelasnya mengenai data variabel disiplin dapat dilihat pada lampiran 8.

### **4. Kepuasan Kerja (X4)**

Data mengenai kepuasan kerja diperoleh melalui penyebaran angket kepada 109 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 30, skor terendah 19, mean 24,29 dan standar deviasi 2,34. Untuk lebih jelasnya mengenai data variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran 8.

### **5. Kinerja Karyawan (Y)**

Data mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penyebaran angket kepada 109 responden sebagai sampel penelitian. Dari angket tersebut diperoleh hasil: Skor tertinggi 30, skor terendah 20, mean 26,74 dan standar deviasi 2,18. Untuk lebih jelasnya mengenai data variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada lampiran 8.

## **D. Analisa Data**

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

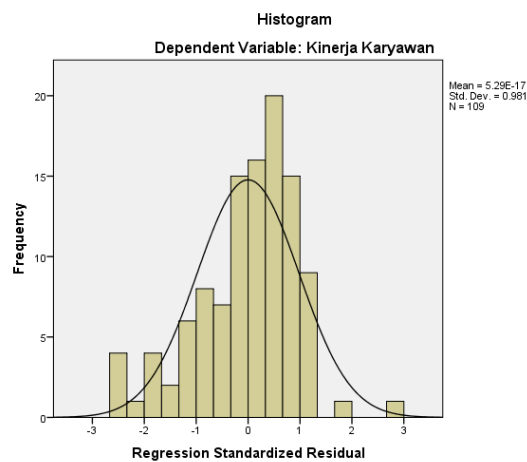
#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal

atau tidak (Ghozali, 2015: 147). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

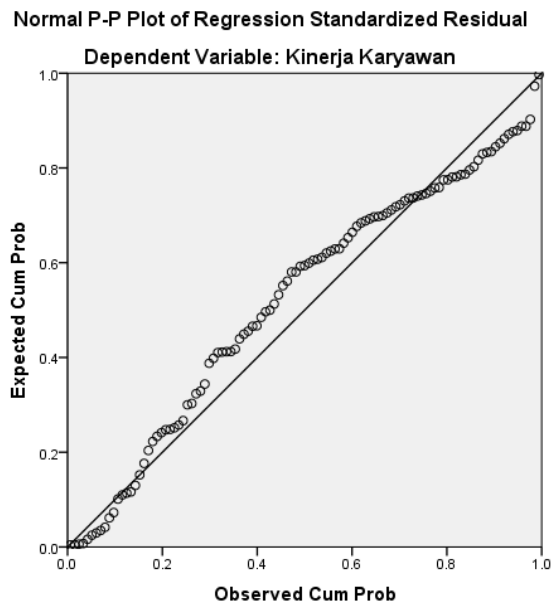
Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P-Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel IV.4**  
**Grafik Histogram Normalitas**



Sumber: Lampiran 6

**Gambar IV.2**  
**Grafik Normal P-P Plot**



Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat titik-titik berada di dekat dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Selain menggunakan grafik normal *probability plot*, data juga diuji menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S). Pada Uji K-S, jika nilai hasil Uji K-S > taraf signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S):

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Melalui Uji Kolmogorof-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62836266
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.080
	Negative	-.114
Test Statistic		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,118 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjuk pada hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang terletak berderetan secara series dalam bentuk waktu (*time series*) atau hubungan antara tempat yang berdekatan (*cross sectional*). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW Test) dengan tabel di bawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.425	1.659	1.900

Sumber: Lampiran 6

Perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai  $d$  (Durbin-Watson) untuk model yang diuji sebesar 1,900. Kriteria yang bebas dari autokorelasi adalah nilai Durbin-Watson berada diantara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  yaitu ( $dU < d < 4 - dU$ ). Dengan melihat nilai  $dU$  dalam tabel Durbin-Watson dengan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah  $k = 4$  dan  $n = 109$ , maka diperoleh nilai sebesar 1,7644 sehingga nilai  $4 - dU$  hasilnya yaitu 2,2356 (diperoleh  $4 - 1,7644$ ). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam model ini agar tidak terjadi autokorelasi maka nilai  $d$  harus berada diantara 1,7644 dan 2,2356 atau  $1,7644 < d < 2,2356$ . Dapat disimpulkan bahwa pengujian autokorelasi nilai  $d$  telah memenuhi syarat ( $1,7644 < 1,900 < 2,2356$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolonieritas apabila nilai  $VIF \leq 10$  atau nilai Tolerance  $\geq 0,1$ . Hasil pengujian Multikolonieritas pada empat variabel independen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7

## Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,881	1,135	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan	0,880	1,136	Bebas Multikolinearitas
Disiplin	0,990	1,010	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,983	1,017	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolonieritas atau keempat variabel independen tidak memiliki korelasi satu dengan yang lain. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melihat pola gambar *scatterplot*, bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 139).

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

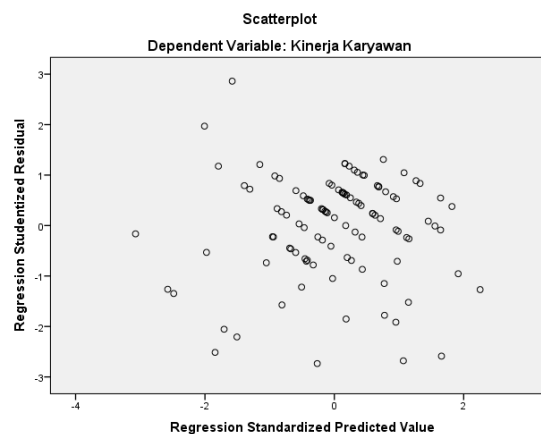
Variabel	Nilai t	Sig.	Standar	Keterangan
Beban Kerja	-0,555	0,580	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan	-0,572	0,568	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Disiplin	-1,845	0,068	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	-0,437	0,663	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah beban kerja bernilai 0,580, lingkungan bernilai 0,568, disiplin bernilai 0,068 dan kepuasan kerja bernilai 0,663 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan pola gambar *scatterplot*:

**Gambar IV.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Pola Gambar *Scatterplot***



Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, titik-titik terlihat dalam posisi menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya (variabel independen). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	1,596	Positif
2	Beban Kerja	0,341	Positif
3	Lingkungan	0,476	Positif
4	Disiplin	0,212	Positif
5	Kepuasan Kerja	0,186	Positif

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,596 + 0,341 X_1 + 0,476 X_2 + 0,212 X_3 + 0,186 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)= 1,596

Artinya jika nilai konstanta (a) = 1,596 sedangkan variabel beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 1,596 dan menunjukkan hasil yang positif.



b. Koefisien Beban Kerja ( $b_1$ )= 0,341

Artinya jika nilai koefisiensi variabel beban kerja mengalami kenaikan, sementara variabel lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,341 dan menunjukkan hasil yang positif.

c. Koefisien Lingkungan ( $b_2$ )= 0,476

Artinya jika nilai koefisiensi variabel lingkungan mengalami kenaikan, sementara variabel beban kerja, disiplin dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476 dan menunjukkan hasil yang positif.

d. Koefisien Disiplin ( $b_3$ )= 0,212

Artinya jika nilai koefisiensi variabel disiplin mengalami kenaikan, sementara variabel beban kerja, lingkungan dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,212 dan menunjukkan hasil yang positif.

e. Koefisien Kepuasan Kerja ( $b_4$ ) = 0,186

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, sementara variabel beban kerja, lingkungan, dan disiplin diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat 0,186 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka  $\text{sig} < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303). Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan).
- b. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan pengambilan keputusan yang dimaksud dengan  $H_a$  adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan  $H_0$  ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel IV.10**

**Hasil Uji F**

Model	$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	20,922	2,46	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  sebesar  $20,922 > 2,46$  dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh beban kerja, lingkungan, disiplin

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian untuk uji t antara lain:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.11**

**Hasil Uji t**

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Standar	Keterangan
H1	3,655	>1,983	0,000	0,05	Diterima
H2	5,928	>1,983	0,000	0,05	Diterima
H3	2,644	>1,983	0,009	0,05	Diterima
H4	2,712	>1,983	0,008	0,05	Diterima

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Beban Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,655 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

- b. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,928 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,644 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,712 > 1,983$ ) dan signifikansi  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.

5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 97). Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $r$ ) ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.12**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,668	0,446	0,425	1,659

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,425. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat dikatakan bahwa sebesar 42,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 57,5% (100% - 42,5%) adalah variabel Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada pada model atau tidak diamati pada penelitian ini.

## **E. Pembahasan**

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya jika Variabel Beban Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan yang terjadi di PT. Intan Pariwara Klaten dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja.

Beban Kerja dikontribusi oleh target yang harus dicapai dalam melakukan pekerjaan, kondisi pekerjaan di kantor, dan penggunaan waktu

bekerja. Kinerja Karyawan dikontribusi oleh kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kemampuan bekerja sama antar karyawan, penekanan biaya dalam melakukan pekerjaan, dan pengawasan di kantor.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting*, beberapa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi pada tempat kerja yang menyatakan bahwa karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bisa mengendalikan kondisi pekerjaan, bisa memanfaatkan waktu dengan baik, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang dihadapi karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja merupakan faktor penting dalam mengetahui kinerja suatu karyawan, karena jika beban kerja dapat teratasi maka pekerjaan akan terasa lebih mudah dan karyawan bisa mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan fokus.

2. Lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan artinya jika Variabel Lingkungan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan yang terjadi di PT. Intan Pariwara Klaten dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan.

Lingkungan dikontribusi oleh penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di

tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja. Kinerja Karyawan dikontribusi oleh kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kemampuan bekerja sama antar karyawan, penekanan biaya dalam melakukan pekerjaan, dan pengawasan di kantor.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting*, beberapa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang diberikan sudah sesuai dengan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, yang mana sirkulasi udara, penerangan di ruang kerja, bau-bau tidak sedap dan suara bising yang terjadi di PT. Intan Pariwara tidak mengganggu aktivitas perkantoran. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan yang dihadapi karyawan sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan pada perusahaan. Maka lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan tentunya sangat penting juga untuk kelancaran suatu pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan yang baik antar karyawan dan juga dengan atasan, maka akan terbentuk juga kinerja karyawan yang sangat maksimal dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan artinya jika Variabel Disiplin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan yang terjadi di PT. Intan Pariwara Klaten dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin.

Disiplin dikontribusi oleh ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Kinerja Karyawan dikontribusi oleh kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kemampuan bekerja sama antar karyawan, penekanan biaya dalam melakukan pekerjaan, dan pengawasan di kantor.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting*, beberapa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang diberikan bahwa karyawan sudah mentaati peraturan perusahaan yang berlaku seperti selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu, memakai seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan bisa mengatasi pekerjaan dengan situasi sesulit apapun. Hal ini membuktikan bahwa disiplin yang dihadapi karyawan sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan yang diberikan maka disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Disiplin dapat mengetahui perilaku karyawan, karena dengan adanya disiplin dalam bekerja maka kegiatan dalam bekerja akan lebih maksimal dikarenakan adanya peraturan di kantor.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan artinya jika Variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan



meningkat. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan yang terjadi di PT. Intan Pariwara Klaten dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja dikontribusi oleh isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rejan kerja, dan kondisi pekerjaan. Kinerja Karyawan dikontribusi oleh kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kemampuan bekerja sama antar karyawan, penekanan biaya dalam melakukan pekerjaan, dan pengawasan di kantor.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Intan Pariwara pada divisi *Finance & Accounting*, beberapa responden menyatakan setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang diberikan sudah sesuai dengan kondisi pada tempat kerja yang menyatakan bahwa karyawan sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, sikap yang diberikan atasan adil terhadap semua karyawan, struktur organisasi di kantor sudah tertata rapi, perusahaan memberikan kesempatan untuk berkarir, hubungan dengan rekan kerja baik, dan kondisi yang nyaman di tempat kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan yang dihadapi karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan maka kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan adanya kepuasan kerja akan menjamin terpeliharanya emosional karyawan yang stabil, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan

dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
2. Lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten.
5. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,425 atau 42,5%. Artinya determinasi atau sumbangan variabel beban kerja, lingkungan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya sumbangan variabel-variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, pengaruh kompensasi kerja, dll sebesar 57,5%.

#### B. Implikasi

Implikasi yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.

2. Hasil penelitian ini menambah literatur terkait kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

#### 1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain beban kerja, lingkungan, disiplin, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 57,5% di luar variabel penelitian ini.

#### 2. Secara praktis

- a. Diharapkan PT. Intan Pariwara Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas beban kerja, lingkungan, dan disiplin kerja yang ada. Tingginya kualitas beban kerja, lingkungan, dan disiplin kerja di PT. Intan Pariwara Klaten membuat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Sebaiknya PT. Intan Pariwara Klaten juga meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan merasa puas dan semakin semangat dalam bekerja. Adanya kepuasan kerja membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan pekerjaan yang ada akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di sektor perusahaan, pabrik, perbankan dan lain lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, Sunyoto Munandar. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Destari, Y., Lumbanraja, P., Absah, Y. (2018). "The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatra". *International Journal of Research & Review*. Vol.5, No.12. Hal. 355-364.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferawati, A. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Agora*. Vol.5, No.1. Hal. 1-3.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hannani, A., Muzakkir., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Hal. 516-526.
- Harini, Sri., Sudarijati., Kartiwi, N. (2018). "Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping", *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.3, No.10. Hal. 15-22.

- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance", *Journal of Applied Management (JAM)*, Vol.15, No.3. Hal. 528-537.
- Istiatin. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octored, T. R. (2015). *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management*, Vol 3, Issue 8: Hal. 318-328.
- Mufidah, Z. (2017). "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 01 No. 05. Hal. 1-16.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurchaya, G. A., & Sary, F. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. *E-proceeding of Management*, Vol.5, No.1. Hal. 303-310.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Ir. Sugiarto, M. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, D. I. (2016). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Bank, Tingkat Inflasi Dan Bi Rate Terhadap Pertumbuhan Laba (Studi Pada Bank Swasta Devisa Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1–37.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). “*Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh*”, *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15, No. 5. Hal. 153-62.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiharjo, R., J, & Aldata, F. (2018). “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1. Hal. 128-137.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, E., Ratnasih, C., & Sodikin, A. (2018), “*The effect of organizational culture and environmental work on employee performance through organization commitment PT. Ciwangi Berlian Motors*”, *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol.4, No. 5. Hal. 14-27.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5. No. 1. Hal. 117-123.



- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tyas, R, D., & Sunuharyo, B, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1. Hal. 172-180.
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 4, No. 1. Hal. 1-17.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid., Y. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2. Hal. 174-188.
- Yuliana, M., Hasiholan, L.B., & Taunay, E.G.P. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran”, *Journal of Management*, Vol. 3, No. 3. Hal. 1-11
- Zahara, Rizki Novriyanti., & Hidayat, Hajan. (2017). “Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No, 2. Hal. 1-7.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
**PT Intan Pariwara**  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan tesis, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban, Lingkungan, Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Intan Pariwara Klaten)”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir Strata Dua (S2) pada Universitas Islam Batik Surakarta Jurusan Ekonomi Manajemen. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan tesis. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Julianti Nugraheni

## **BIODATA RESPONDEN**

1. Nama : .....(boleh tidak diisi)
2. Umur : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Masa Kerja : .....

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi jawaban pada tempat jawaban yang telah disediakan dengan singkat dan jelas, dan berilah tickmark (√) pada huruf yang merupakan jawaban yang tepat pada pernyataan berikut ini:

### **Keterangan :**

- 5 : SANGAT SETUJU (SS)**
- 4 : SETUJU (S)**
- 3 : RAGU-RAGU (R)**
- 2 : TIDAK SETUJU (TS)**
- 1 : SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**

### A. BEBAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
2	Kondisi pekerjaan yang saya hadapi bisa saya tangani dengan baik.					
3	Saya bisa memanfaatkan waktu saya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan pimpinan.					

### B. LINGKUNGAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja.					
2	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar.					
3	Saya tidak terganggu suara alat mesin yg dapat mengganggu pekerjaan					
4	Saya merasa tempat kerja saya tidak tercium bau tidak sedap yang mengganggu pekerjaan.					
5	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					

### C. DISIPLIN

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu.					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.					
3	Saya sangat patuh dan mentaati peraturan-peraturan yang ada di tempat kerja saya.					
4	Saya sudah memakai seragam kerja sesuai dengan aturan kantor.					
5	Saya bisa mengatasi pekerjaan saya dalam situasi sesulit apapun.					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.					

### D. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Sikap yang diberikan kepada atasan adil terhadap semua karyawannya.					
3	Struktur organisasi dan manajemen di kantor sudah tertata dengan baik.					
4	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan karir.					

5	Hubungan saya dengan rekan kerja baik.					
6	Kondisi pekerjaan di kantor sangat nyaman.					

#### **E. KINERJA KARYAWAN**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
4	Saya selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
5	Perusahaan tidak melakukan penekanan biaya alat tulis kantor yg membuat kinerja karyawan terganggu.					
6	Pengawasan dalam melakukan pekerjaan sudah cukup efektif.					

## Lampiran 2: Rekap Jawaban Responden

Resp	Beban Kerja				Total
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	
1	4	5	4	4	17
2	4	5	4	4	17
3	5	5	5	5	20
4	4	3	4	4	15
5	5	5	4	4	18
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	5	5	18
9	4	4	5	5	18
10	4	3	4	4	15
11	5	5	3	3	16
12	5	5	4	4	18
13	5	5	5	5	20
14	4	3	4	4	15
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	4	4	4	15
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	5	19
20	5	5	5	5	20

Resp	Beban Kerja				Total
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	
1	4	5	4	4	17
2	4	5	4	4	17
3	5	5	5	5	20
4	4	3	4	4	15
5	5	5	4	4	18
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	5	5	18



9	4	4	5	5	18
10	4	3	4	4	15
11	5	5	3	3	16
12	5	5	4	4	18
13	5	5	5	5	20
14	4	3	4	4	15
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	4	4	4	15
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	5	19
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	5	19
22	5	5	3	3	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	5	5	5	19
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	3	3	14
29	5	4	4	4	17
30	5	5	4	4	18
31	4	4	5	5	18
32	4	3	4	4	15
33	5	5	4	4	18
34	5	5	5	5	20
35	3	3	4	4	14
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	4	16
38	4	4	3	3	14
39	3	3	4	4	14
40	4	5	5	5	19
41	4	4	4	4	16
42	4	3	5	5	17
43	4	3	4	4	15
44	4	4	5	5	18
45	4	5	4	4	17
46	4	4	4	4	16

47	5	5	5	5	20
48	4	3	4	4	15
49	5	5	3	3	16
50	4	4	4	5	17
51	3	4	4	4	15
52	5	5	4	5	19
53	4	5	5	5	19
54	5	5	5	5	20
55	5	4	5	5	19
56	5	5	3	3	16
57	5	4	4	5	18
58	4	4	4	5	17
59	4	5	4	4	17
60	5	5	4	4	18
61	5	5	4	4	18
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16
68	4	5	5	5	19
69	4	4	4	4	16
70	3	3	4	4	14
71	4	4	4	4	16
72	4	3	4	4	15
73	4	4	4	4	16
74	4	5	5	5	19
75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	3	15
78	4	4	4	4	16
79	4	4	5	4	17
80	5	5	5	5	20
81	4	4	5	5	18
82	4	3	4	4	15
83	5	5	4	4	18
84	5	5	4	4	18

85	3	3	4	4	14
86	5	4	4	4	17
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	3	3	4	4	14
90	4	5	4	4	17
91	5	5	4	4	18
92	4	3	5	5	17
93	4	3	4	4	15
94	4	4	4	4	16
95	4	5	4	4	17
96	4	4	4	5	17
97	5	5	5	5	20
98	4	3	4	4	15
99	5	5	4	4	18
100	4	4	4	4	16
101	3	5	4	4	16
102	5	4	4	4	17
103	3	3	3	4	13
104	3	4	4	3	14
105	4	4	4	4	16
106	5	5	5	4	19
107	5	5	4	5	19
108	5	5	5	4	19
109	4	4	3	5	16

Resp	Lingkungan Kerja					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	5	4	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	3	5	4	22
7	4	4	5	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	4	5	4	23
17	3	5	5	5	5	23
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	5	22

Resp	Lingkungan Kerja					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	5	4	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	3	5	4	22
7	4	4	5	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20

13	4	4	5	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	4	5	4	23
17	3	5	5	5	5	23
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	3	5	5	22
23	5	4	4	3	4	20
24	5	5	5	4	4	23
25	5	4	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	4	4	19
28	4	4	4	3	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	4	24
33	4	5	4	5	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	3	3	17
36	5	5	5	4	5	24
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	3	4	4	19
39	5	5	4	3	3	20
40	5	4	4	5	5	23
41	4	5	4	4	4	21
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	3	3	18
44	5	5	4	4	4	22
45	4	4	4	4	5	21
46	5	5	5	4	4	23
47	4	5	4	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	3	3	3	3	3	15
50	5	4	4	4	5	22

51	4	5	5	5	3	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	5	5	5	23
54	5	5	3	5	5	23
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	5	4	4	21
57	5	4	4	4	4	21
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	5	23
60	5	4	4	4	4	21
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	5	4	21
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	3	3	3	3	3	15
70	4	3	4	4	4	19
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	3	3	18
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	5	4	4	21
75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	5	5	5	5	24
81	4	4	4	5	4	21
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	5	5	4	22
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	5	4	4	22
87	3	4	4	4	4	19
88	4	5	4	4	4	21

89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	5	5	4	22
91	4	4	4	5	4	21
92	3	4	3	3	3	16
93	4	4	4	3	3	18
94	5	5	4	4	4	22
95	5	4	4	4	4	21
96	4	4	5	4	5	22
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	5	4	4	4	21
100	4	4	4	5	4	21
101	5	4	4	3	5	21
102	4	3	4	3	4	18
103	4	4	4	4	4	20
104	3	3	3	5	4	18
105	4	5	5	5	5	24
106	5	4	5	4	4	22
107	5	3	4	4	3	19
108	4	5	4	4	5	22
109	5	5	5	4	4	23

Resp	Disiplin						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	4	5	4	4	4	26
2	3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	3	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	3	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	4	4	3	4	23
11	3	4	4	4	3	3	21
12	3	5	4	4	5	4	25
13	4	4	5	4	4	3	24

14	4	4	4	4	4	5	25
15	5	4	5	4	4	4	26
16	4	4	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	3	4	23
18	5	5	5	5	5	4	29
19	4	4	4	4	3	5	24
20	5	3	4	4	3	3	22

Resp	Disiplin						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	4	5	4	4	4	26
2	3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	3	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	3	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	4	4	3	4	23
11	3	4	4	4	3	3	21
12	3	5	4	4	5	4	25
13	4	4	5	4	4	3	24
14	4	4	4	4	4	5	25
15	5	4	5	4	4	4	26
16	4	4	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	3	4	23
18	5	5	5	5	5	4	29
19	4	4	4	4	3	5	24
20	5	3	4	4	3	3	22
21	4	3	4	4	4	4	23
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	5	4	3	5	4	26
24	5	4	4	3	4	4	24
25	5	4	4	4	5	4	26
26	5	4	4	4	3	3	23
27	5	3	4	4	5	5	26



28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	4	4	4	26
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	4	5	4	4	25
34	5	5	5	5	4	4	28
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	5	5	5	4	27
37	5	5	4	5	5	4	28
38	5	5	5	5	4	3	27
39	4	4	4	5	4	3	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	3	4	4	3	5	23
43	4	4	4	4	3	3	22
44	5	4	4	3	3	5	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	3	4	4	4	22
47	3	4	5	4	3	4	23
48	4	4	4	3	4	3	22
49	4	4	4	4	4	3	23
50	5	4	4	4	4	4	25
51	3	4	5	4	4	4	24
52	4	4	4	5	4	4	25
53	4	4	4	4	3	4	23
54	5	5	4	5	5	4	28
55	4	4	5	4	3	4	24
56	4	4	5	4	4	3	24
57	5	4	4	3	4	3	23
58	4	4	4	3	4	4	23
59	4	4	4	4	3	3	22
60	5	5	4	4	5	5	28
61	3	5	4	4	5	4	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	4	4	4	4	3	24
65	3	4	4	4	4	4	23

66	4	4	5	5	4	3	25
67	4	4	4	4	3	4	23
68	5	5	5	5	5	4	29
69	4	4	5	5	3	3	24
70	4	4	5	5	3	4	25
71	5	4	4	4	3	3	23
72	4	4	4	4	4	4	24
73	3	4	3	4	4	3	21
74	3	4	4	4	3	3	21
75	4	4	4	4	3	4	23
76	4	4	4	4	4	4	24
77	3	4	5	4	3	4	23
78	3	5	5	4	5	4	26
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	3	3	4	4	4	22
81	5	4	4	4	4	3	24
82	4	5	4	4	4	3	24
83	5	4	4	4	3	4	24
84	5	4	4	4	4	4	25
85	5	4	4	4	4	5	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	4	5	4	4	4	26
88	4	4	4	4	4	4	24
89	5	4	5	4	4	3	25
90	3	4	4	4	4	3	22
91	4	4	5	5	4	4	26
92	4	4	4	4	3	4	23
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	4	4	4	3	3	22
95	4	4	4	4	4	5	25
96	5	4	5	4	4	4	26
97	4	4	4	3	3	3	21
98	3	4	3	3	3	4	20
99	3	4	4	4	4	3	22
100	4	4	4	4	3	3	22
101	4	4	4	3	3	4	22
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	3	3	22

104	3	4	4	4	3	3	21
105	3	5	4	4	5	4	25
106	4	4	5	4	4	4	25
107	4	4	4	4	4	5	25
108	3	4	3	4	4	4	22
109	3	4	4	4	3	4	22

Resp	Kepuasan Kerja						Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	4	4	4	5	5	4	26
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	5	4	4	4	25
4	3	4	3	3	3	3	19
5	5	4	4	4	3	3	23
6	4	4	4	4	3	4	23
7	5	4	5	4	4	4	26
8	5	4	5	4	4	4	26
9	4	4	4	3	3	3	21
10	4	3	4	3	3	3	20
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	4	3	3	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	4	4	3	4	21
16	3	4	4	4	3	3	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	4	4	4	3	22
19	4	5	4	5	5	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30

Resp	Kepuasan Kerja						Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
1	4	4	4	5	5	4	26
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	5	4	4	4	25
4	3	4	3	3	3	3	19
5	5	4	4	4	3	3	23
6	4	4	4	4	3	4	23
7	5	4	5	4	4	4	26
8	5	4	5	4	4	4	26
9	4	4	4	3	3	3	21
10	4	3	4	3	3	3	20
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	4	3	3	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	4	4	3	4	21
16	3	4	4	4	3	3	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	4	4	4	3	22
19	4	5	4	5	5	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	5	25
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	4	5	4	4	26
26	4	4	4	4	3	3	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	4	4	4	3	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	3	3	3	20
31	4	4	4	4	4	3	23
32	3	4	3	4	3	3	20
33	5	4	5	4	4	3	25
34	4	3	4	3	3	4	21
35	4	5	4	4	4	3	24
36	4	4	4	4	4	4	24

37	5	5	5	4	5	4	28
38	4	5	4	5	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	4	5	5	4	27
41	5	4	5	4	4	4	26
42	5	4	5	4	4	4	26
43	4	4	4	3	3	3	21
44	4	3	4	3	3	3	20
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	3	23
47	4	4	4	4	3	3	22
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	3	4	4	3	4	21
50	3	4	4	4	3	3	21
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	5	5	4	5	5	28
53	3	4	4	3	4	5	23
54	3	4	4	3	4	4	22
55	4	3	4	3	4	4	22
56	4	4	5	4	4	5	26
57	3	4	5	4	4	5	25
58	3	4	5	4	5	5	26
59	4	4	4	3	4	3	22
60	3	4	5	3	4	5	24
61	3	5	4	4	4	5	25
62	3	4	4	4	4	5	24
63	3	3	4	4	4	4	22
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	5	4	5	4	4	25
66	3	4	4	4	5	5	25
67	3	4	4	4	4	4	23
68	3	4	5	4	5	5	26
69	4	5	4	5	4	4	26
70	5	4	5	4	4	4	26
71	4	5	5	4	5	5	28
72	4	4	5	4	5	5	27
73	4	5	5	4	4	4	26
74	5	5	4	4	4	4	26

75	4	4	4	4	4	4	24
76	3	4	4	4	4	4	23
77	3	5	4	4	3	3	22
78	3	4	4	4	4	5	24
79	3	4	4	4	5	4	24
80	4	3	3	3	4	4	21
81	3	3	4	4	4	4	22
82	4	5	4	5	4	4	26
83	4	4	4	4	5	4	25
84	3	3	4	4	4	4	22
85	3	4	4	4	4	5	24
86	3	5	4	4	4	5	25
87	4	4	5	4	4	5	26
88	5	4	4	4	4	5	26
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	5	4	5	5	5	28
91	3	5	4	5	4	4	25
92	3	4	4	4	5	5	25
93	4	4	4	4	4	4	24
94	3	4	5	4	5	5	26
95	3	5	4	5	4	4	25
96	3	4	5	4	4	4	24
97	3	5	5	4	5	5	27
98	4	4	5	4	5	5	27
99	3	5	5	5	4	4	26
100	3	5	4	4	4	4	24
101	4	5	4	5	4	3	25
102	5	5	4	5	5	4	28
103	4	5	4	4	5	4	26
104	4	5	4	5	4	3	25
105	4	4	4	3	4	3	22
106	3	4	4	3	5	4	23
107	3	4	4	4	4	4	23
108	4	4	4	4	4	5	25
109	3	3	3	3	3	4	19

Resp	Kinerja Karyawan						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	4	28
6	5	4	5	5	5	4	28
7	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	4	4	28
9	5	4	4	5	5	4	27
10	4	5	4	5	5	3	26
11	4	4	4	3	3	3	21
12	5	5	5	4	4	5	28
13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	5	4	4	4	3	24
15	4	4	3	4	3	4	22
16	5	5	5	3	3	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	4	5	5	4	28
19	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	5	5	5	30

Resp	Kinerja Karyawan						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	4	28
6	5	4	5	5	5	4	28
7	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	4	4	28
9	5	4	4	5	5	4	27
10	4	5	4	5	5	3	26
11	4	4	4	3	3	3	21
12	5	5	5	4	4	5	28

13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	5	4	4	4	3	24
15	4	4	3	4	3	4	22
16	5	5	5	3	3	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	4	5	5	4	28
19	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	5	5	5	4	29
23	5	5	5	5	5	3	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	3	28
26	4	4	4	5	5	4	26
27	4	4	5	4	4	4	25
28	4	5	4	5	4	4	26
29	5	5	5	4	4	3	26
30	4	5	5	5	5	3	27
31	5	5	5	5	4	4	28
32	4	4	4	5	5	4	26
33	5	5	5	4	4	4	27
34	5	5	5	4	4	5	28
35	5	5	5	4	4	4	27
36	5	5	5	5	5	3	28
37	4	4	4	4	4	5	25
38	4	4	3	4	4	3	22
39	5	4	4	4	4	5	26
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	5	5	5	5	4	29
42	4	4	4	3	3	3	21
43	4	4	4	4	4	3	23
44	4	4	5	5	5	5	28
45	4	5	5	5	5	4	28
46	5	5	5	5	5	3	28
47	5	5	5	5	5	4	29
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	3	3	3	4	21
50	5	4	5	5	5	5	29



51	5	5	5	4	4	4	27
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	5	5	3	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	4	4	4	3	25
56	5	5	5	5	5	4	29
57	5	5	5	5	5	4	29
58	5	5	5	5	5	4	29
59	5	5	5	5	5	3	28
60	5	5	5	4	4	5	28
61	4	5	5	5	4	4	27
62	4	4	3	5	5	4	25
63	4	5	4	4	4	4	25
64	5	4	4	5	4	5	27
65	5	5	5	4	4	4	27
66	5	4	4	5	5	4	27
67	4	4	5	5	4	3	25
68	5	5	5	5	5	5	30
69	3	5	5	5	5	3	26
70	4	4	4	4	4	3	23
71	4	4	4	5	4	5	26
72	4	4	5	5	5	4	27
73	5	5	4	4	4	3	25
74	4	5	5	5	4	4	27
75	4	5	4	4	4	3	24
76	4	4	4	5	5	4	26
77	4	4	5	4	4	3	24
78	4	4	5	5	5	4	27
79	5	5	5	4	4	4	27
80	4	4	4	5	5	4	26
81	5	5	5	4	4	5	28
82	4	5	5	5	4	4	27
83	4	5	5	4	4	5	27
84	5	5	5	5	4	4	28
85	4	4	5	5	5	4	27
86	5	5	5	4	5	4	28
87	4	5	5	4	4	5	27
88	5	5	5	5	4	4	28

89	5	4	4	4	4	5	26
90	5	5	5	5	5	4	29
91	5	5	5	5	5	4	29
92	4	4	4	3	3	3	21
93	4	4	4	4	4	5	25
94	4	4	5	5	5	3	26
95	4	5	5	5	5	4	28
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	4	29
98	4	5	5	5	5	3	27
99	5	5	5	4	5	4	28
100	5	4	5	5	5	3	27
101	5	4	4	4	5	4	26
102	5	4	4	4	4	4	25
103	5	5	5	5	4	3	27
104	3	5	3	3	3	3	20
105	4	5	4	4	4	4	25
106	5	3	4	5	4	4	25
107	5	4	4	4	4	4	25
108	5	5	5	5	3	3	26
109	5	5	5	4	4	4	27

**Lampiran 3: Distribusi Nilai r Tabel**

<b>df</b>	<b><math>\alpha</math></b>			
	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,02</b>	<b>0,01</b>
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368

**Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Output SPSS 21  
BEBAN KERJA (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.744**	.425	.496*	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.026	.000
	N	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.744**	1	.355	.414	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.125	.069	.000
	N	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.425	.355	1	.943**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.062	.125		.000	.000
	N	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.496*	.414	.943**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.026	.069	.000		.000
	N	20	20	20	20	20
JUMLAH	Pearson Correlation	.827**	.799**	.803**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20

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

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

LINGKUNGAN (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.457*	-.007	.422	.142	.558*
	Sig. (2-tailed)		.043	.976	.064	.551	.011
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.457*	1	.299	.763**	.483*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.043		.200	.000	.031	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	-.007	.299	1	.422	.614**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.976	.200		.064	.004	.002
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.422	.763**	.422	1	.600**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.064		.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.142	.483*	.614**	.600**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.551	.031	.004	.005		.000
	N	20	20	20	20	20	20
JUMLAH	Pearson Correlation	.558*	.815**	.640**	.875**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.002	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

DISIPLIN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	-.053	.288	.268	.180	.131	.493*
	Sig. (2-tailed)		.826	.217	.254	.447	.581	.027
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	-.053	1	.288	.459*	.744**	.360	.664**
	Sig. (2-tailed)	.826		.217	.042	.000	.119	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.288	.288	1	.629**	.424	.175	.679**
	Sig. (2-tailed)	.217	.217		.003	.063	.462	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.268	.459*	.629**	1	.516*	.411	.779**
	Sig. (2-tailed)	.254	.042	.003		.020	.072	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.180	.744**	.424	.516*	1	.309	.787**
	Sig. (2-tailed)	.447	.000	.063	.020		.186	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.131	.360	.175	.411	.309	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.581	.119	.462	.072	.186		.004
	N	20	20	20	20	20	20	20
JUMLAH	Pearson Correlation	.493*	.664**	.679**	.779**	.787**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.001	.000	.000	.004	

N	20	20	20	20	20	20	20
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

#### KEPUASAN KERJA (X4)

##### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.439	.722**	.394	.471*	.378	.716**
	Sig. (2-tailed)		.053	.000	.086	.036	.101	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.439	1	.358	.619**	.610**	.479*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.053		.121	.004	.004	.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.722**	.358	1	.466*	.498*	.583**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.121		.038	.025	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.394	.619**	.466*	1	.816**	.645**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.086	.004	.038		.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.471*	.610**	.498*	.816**	1	.654**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.036	.004	.025	.000		.002	.000

	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.378	.479*	.583**	.645**	.654**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.101	.033	.007	.002	.002		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
JUMLAH	Pearson Correlation	.716**	.740**	.753**	.843**	.875**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## KINERJA KARYAWAN (Y)

### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH	
X3.1	Pearson Correlation	1	.303	.575**	.234	.353	.371	.640**
	Sig. (2-tailed)		.195	.008	.320	.126	.107	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.303	1	.594**	.258	.389	.341	.641**
	Sig. (2-tailed)	.195		.006	.272	.090	.142	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.575**	.594**	1	.256	.462*	.582**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006		.277	.040	.007	.000



	N	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.234	.258	.256	1	.804**	.110	.680**
X3.4	Sig. (2-tailed)	.320	.272	.277		.000	.645	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.353	.389	.462*	.804**	1	.199	.802**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.126	.090	.040	.000		.401	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.371	.341	.582**	.110	.199	1	.620**
X3.6	Sig. (2-tailed)	.107	.142	.007	.645	.401		.004
	N	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.640**	.641**	.802**	.680**	.802**	.620**	1
JUMLAH	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.001	.000	.004	
	N	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . 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 Output SPSS 21

BEBAN KERJA (X1)

		N	%
	Valid	20	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

LINGKUNGAN (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

DISIPLIN (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	6

## KEPUASAN KERJA (X4)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

## KINERJA KARYAWAN (Y)

**Case Processing Summary**

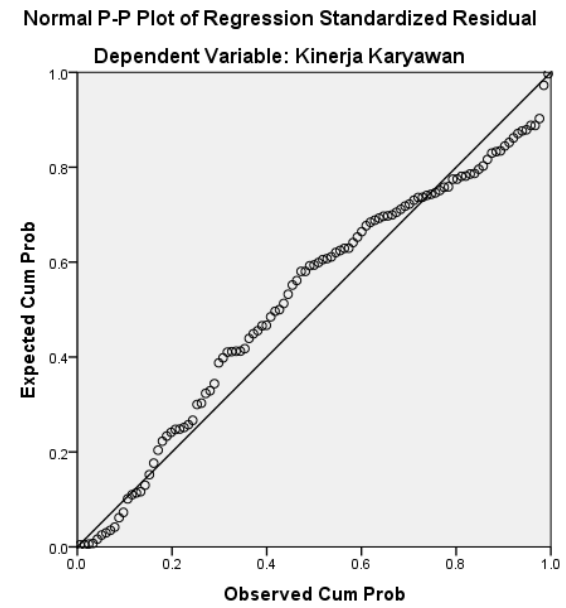
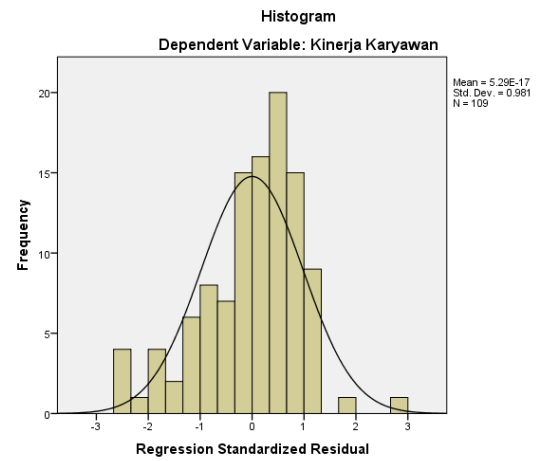
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

## Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik Output SPSS 21



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62836266
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.425	1.659	1.900

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Beban Kerja, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.596	3.219		.496	.621		
	Beban Kerja	.341	.093	.284	3.655	.000	.881	1.135
	Lingkungan	.476	.080	.461	5.928	.000	.880	1.136
	Disiplin	.212	.080	.194	2.644	.009	.990	1.010
	Kepuasan Kerja	.186	.069	.200	2.712	.008	.983	1.017

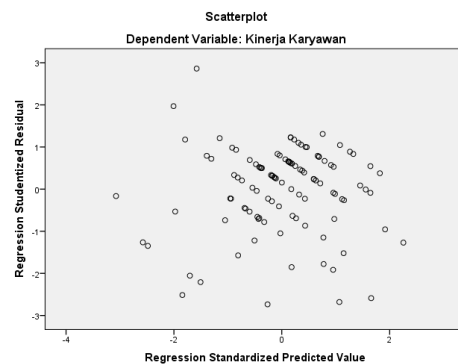
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.005	1.965		2.546	.012		
	Beban Kerja	-.032	.057	-.057	-.555	.580	.881	1.135
	Lingkungan	-.028	.049	-.059	-.572	.568	.880	1.136
	Disiplin	-.090	.049	-.178	-1.845	.068	.990	1.010
	Kepuasan Kerja	-.018	.042	-.042	-.437	.663	.983	1.017

a. Dependent Variable: RES2





**Lampiran 7: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Output SPSS 21**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	1.596	3.219		.496	.621		
1	Beban Kerja	.341	.093	.284	3.655	.000	.881	1.135
	Lingkungan	.476	.080	.461	5.928	.000	.880	1.136
	Disiplin	.212	.080	.194	2.644	.009	.990	1.010
	Kepuasan Kerja	.186	.069	.200	2.712	.008	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.438	4	57.610	20.922	.000 <sup>b</sup>
Residual	286.369	104	2.754		
Total	516.807	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### Hasil Uji Kelayakan Model (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.596	3.219		.496	.621		
Beban Kerja	.341	.093	.284	3.655	.000	.881	1.135
Lingkungan	.476	.080	.461	5.928	.000	.880	1.136
Disiplin	.212	.080	.194	2.644	.009	.990	1.010
Kepuasan Kerja	.186	.069	.200	2.712	.008	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.425	1.659

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Beban Kerja, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 8 Deskripsi Variabel:

**Statistics**

		Beban Kerja	Lingkungan	Disiplin	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		16.7248	20.5505	24.2202	24.2936	26.7431
Median		16.0000	20.0000	24.0000	24.0000	27.0000
Mode		16.00	20.00	24.00	24.00	28.00
Std. Deviation		1.82509	2.11908	2.00166	2.34245	2.18752
Variance		3.331	4.490	4.007	5.487	4.785
Range		8.00	10.00	10.00	11.00	10.00
Minimum		12.00	15.00	20.00	19.00	20.00
Maximum		20.00	25.00	30.00	30.00	30.00
Sum		1823.00	2240.00	2640.00	2648.00	2915.00

**Beban Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12.00	2	1.8	1.8	1.8
	13.00	1	.9	.9	2.8
	14.00	8	7.3	7.3	10.1
	15.00	13	11.9	11.9	22.0
	16.00	33	30.3	30.3	52.3
	17.00	15	13.8	13.8	66.1
	18.00	16	14.7	14.7	80.7

19.00	12	11.0	11.0	91.7
20.00	9	8.3	8.3	100.0
Total	109	100.0	100.0	

#### Lingkungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15.00	6	5.5	5.5	5.5
16.00	1	.9	.9	6.4
17.00	1	.9	.9	7.3
18.00	6	5.5	5.5	12.8
19.00	5	4.6	4.6	17.4
20.00	36	33.0	33.0	50.5
21.00	21	19.3	19.3	69.7
22.00	16	14.7	14.7	84.4
23.00	10	9.2	9.2	93.6
24.00	4	3.7	3.7	97.2
25.00	3	2.8	2.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

#### Disiplin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	1	.9	.9	.9
21.00	5	4.6	4.6	5.5
22.00	15	13.8	13.8	19.3
23.00	20	18.3	18.3	37.6
24.00	27	24.8	24.8	62.4
25.00	16	14.7	14.7	77.1
26.00	13	11.9	11.9	89.0
27.00	3	2.8	2.8	91.7
28.00	5	4.6	4.6	96.3
29.00	2	1.8	1.8	98.2

30.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

#### Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19.00	2	1.8	1.8	1.8
20.00	4	3.7	3.7	5.5
21.00	8	7.3	7.3	12.8
22.00	12	11.0	11.0	23.9
23.00	10	9.2	9.2	33.0
24.00	23	21.1	21.1	54.1
Valid 25.00	15	13.8	13.8	67.9
26.00	20	18.3	18.3	86.2
27.00	5	4.6	4.6	90.8
28.00	6	5.5	5.5	96.3
29.00	2	1.8	1.8	98.2
30.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

#### Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	1	.9	.9	.9
21.00	4	3.7	3.7	4.6
22.00	2	1.8	1.8	6.4
23.00	2	1.8	1.8	8.3
Valid 24.00	4	3.7	3.7	11.9
25.00	13	11.9	11.9	23.9
26.00	16	14.7	14.7	38.5
27.00	21	19.3	19.3	57.8
28.00	23	21.1	21.1	78.9
29.00	17	15.6	15.6	94.5

30.00	6	5.5	5.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	