

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARMINDO PERKASA**

**SKRIPSI**

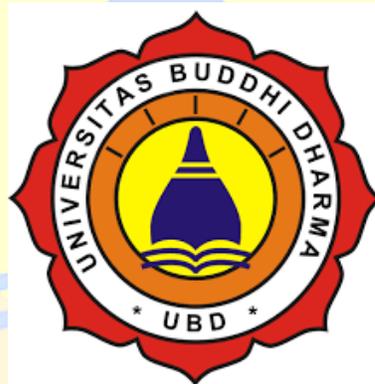
**Oleh :**

**HENRYO SUTANDAR**

**20150500172**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARMINDO PERKASA**

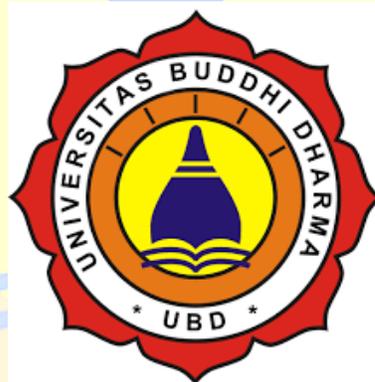
**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**HENRYO SUTANDAR**

**20150500172**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

UNIVERSITAS BUDDHIDHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa Henryo Sutandar  
NIM 20150500172  
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Bisnis  
Judul Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arminda Perkasa.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



Adrian Hidayat, S.E., MBA.  
NIDN: 0415116403

Tangerang, 26 Februari 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN: 0410067609

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arrindo Perkasa.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa Henryo Sutandar

NIM 20150500172

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan Manajemen

Fakultas Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Menyetujui,

Pembimbing,



Adrian Hidayat, S.E., MBA.  
NIDN: 0415116403

Tangerang, 17 Juni 2019  
Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN: 0410067609

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Adrian Hidayat, S.E., MBA.

Kedudukan Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa Henryo Sutandar

NIM 20150500172

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan Manajemen

Fakultas Bisnis

Judul Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arminda Perkasa.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 17 Juni 2019

Menyetujui

Pembimbing

Muhammad.b.u.i,

Ketua Jurusan,

Adrian Hidayat, S.E., MBA.  
NIDN: 0415116403

Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa Henryo Sutandar  
NIM 20150500172  
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Bisnis  
Judul Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armindo Perkasa.

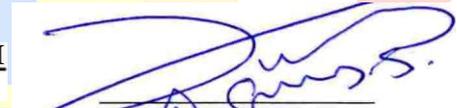
Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari senin, tanggal 29 Juli 2019.

**Nama Penguji**  
Ketua Penguji : **Puiarti, S.E., M.M**  
NIDN: 0419096601

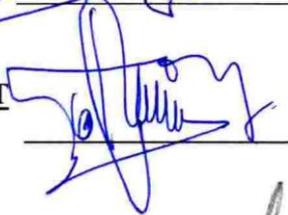
**Handa Handa**



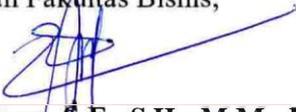
Penguji I : **Sonny Santosa, S.E., M.M**  
NIDN: 0428108409



Penguji II : **Dr. Toni Yoyo, STP., M.M., M.T**  
NIDN: 0416047310



Dekan Fakultas Bisnis,



**Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn**  
NIDN: 0421077402

for

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan orignal penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah deogan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyirnpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,



Henryo Sutandar

NIM: 20150500172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500172  
Nama : Henryo Sutandar  
Jenjang Studi : Strata I  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Armindo Perkasa", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 30 Juli 2019



( Henryo sutandar )

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARMINDO PERKASA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Armindo Perkasa yaitu berjumlah 160 orang.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 orang responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linear berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 21,720 + 0,298 (X1) + 0,146 (X2)$  dimana artinya apabila Kompensasi ( $X1$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,298. Selain itu, apabila Lingkungan Kerja Fisik ( $X2$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,146 poin. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi Kompensasi sebesar 0,369 mendekati 1, dan nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik sebesar 0,247 mendekati 1, maka memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Armindo Perkasa. Dari hasil uji f model 1 didapat nilai sebesar 29,558 dan untuk model 2 sebesar 16,644 dimana nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada tabel distribusi normal t dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) atau (df)  $n - 2 = 160 - 2 = 158$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,9751, uji t diketahui hasil bahwa thitung untuk Kompensasi ( $X1$ ) adalah sebesar  $4,970 > 1,9751$  sedangkan kolom thitung untuk Lingkungan Kerja Fisik ( $X2$ ) adalah sebesar  $3,152 > 1,9751$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT. ARMINDO PERKASA**

**ABSTRACT**

*This research is aimed to determine whether the compensation and work physical environment have an influence towards the employee performance. The population us used in this research is the employee of PT. Armindo Perkasa amounting to 160 respondents.*

*This research used the sample amount 160 respondents, the method to collect the data is questionnaire with the simple random sapling technique as the collection technique. The hypothesis testing this research used statistic model analysis which consisted of validity test, reliability test, double linear regression, F-test, T-test and determination condition (R2).*

*From the results of analyzing, the author found the results as follow. From double linear is obtained the equality of  $Y = 21,720 + 0,298 (X1) + 0,146 (X2$  in which if the compensation (X1) has the increase or the reduction amount 1 points and the other variables is reputed constant thus the employee performance is experienced the increase or reduction amount 0,298 points. Besides if physical work environment (X2) has the increase or reduction amount 1 points and the other variables is reputed constant thus the employees work behavior is experienced the increase or reduction amount 0,369 points. From the analysis of correlation coefficient corelation is showed by compensation correlation coefficient amount 0,247 approached 1, and the physical work environment coefficient corelation amount 0,401 approached 1, thus has the strong and positive relationships toward the employee performance at PT. Armindo Perkasa. From the result of model 1 of F-test is obtained the value amount 29,558 and for model 2 amount 16,644 in which that value is higher than Ftable amount 3,05 thus Ho is rejected and Ha is accepted. On t normal distribution table which is used and used the degree of error ( $\alpha$ ) amount 5% with the degree of freedom or (df)  $n - 2 = 158$ , thus the table t of distribution table is 1,9751, t-test is known that the result of tcount for compensation (X1) is amount 4,970 > 1,9751, whereas tcount column for physical work environment (X2) is amount 3,152 > 1,9751. thus Ho is rejected and Ha is accepted which means that both of variable have the strong and positive relation.*

*Keyword : Compensation, Physical Work Environment, and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARMINDO PERKASA”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dalam Fakultas Bisnis, di Universitas Buddhi dharma.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, dan arahan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat penulis selesaikan, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M.,CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma;
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Adrian Hidayat, S.E., MBA. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pada kedua orang tua, keluarga serta semua saudara yang telah memberikan dukungan berupa semangat dan doa yang selalu menyertai saya dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.
7. Pada para sahabat dan teman-teman, untuk semua dukungan dan motivasinya.
8. Teman-teman Manajemen Angkatan 2015 yang turut membantu dalam doa dan dukungan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh staff PT. Armindo Perkasa yang telah membantu penulis melakukan penelitian.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Tangerang, 28 Juni 2019

Henryo sutandar

## DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN JUDUL LUAR**

**HALAMAN JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI LEMBAR**

**PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING REKOMENDASI**

**KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI LEMBAR**

**PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6

F. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Gambaran Umum Teori	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
a. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
b. Fungsi Operasional Manajemen .....	9
2. Kompensasi .....	10
a. Teori Kompensasi .....	10
b. Fungsi Kompensasi .....	11
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	12
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	17
a. Teori Lingkungan Kerja Fisik.....	17
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik .....	18
b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	20
4. Kinerja Karyawan.....	25
a. Teori Kinerja .....	26
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	29
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	33
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Perumusan Hipotesa.....	36

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Objek Penelitian .....	37
1. Sejarah Singkat PT. Armindo Perkasa .....	38
2. Visi dan Misi PT. Armindo Perkasa.....	38
3. Struktur Organisasi.....	39
4. Tugas dan Wewenang .....	40
C. Jenis dan Sumber Data .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	48
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Operasional Variabel .....	50
G. Teknik dan Analisis Data.....	53
1. Uji Validitas .....	53
2. Uji Reliabilitas.....	53
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4. Analisis Korelasi Berganda.....	55
5. Uji Hipotesis.....	56
1. Uji T .....	56
2. Uji Signifikansi (Uji F) .....	57
3. Uji Koefisien Determinasi.....	57

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	59
1. Variabel Bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik) .	61
a. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X1) .....	61
b. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	71
2. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) .....	81
B. Analisis Hasil Penelitian .....	90
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas (X1, X2) .....	90
a. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kompensasi (X1) ....	90
b. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	92
2. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Terikat (Y) .....	94
C. Pengujian Hipotesis.....	96
a. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Armindo Perkasa .....	96
D. Pembahasan.....	106
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Implikasi.....	108
C. Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>113</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

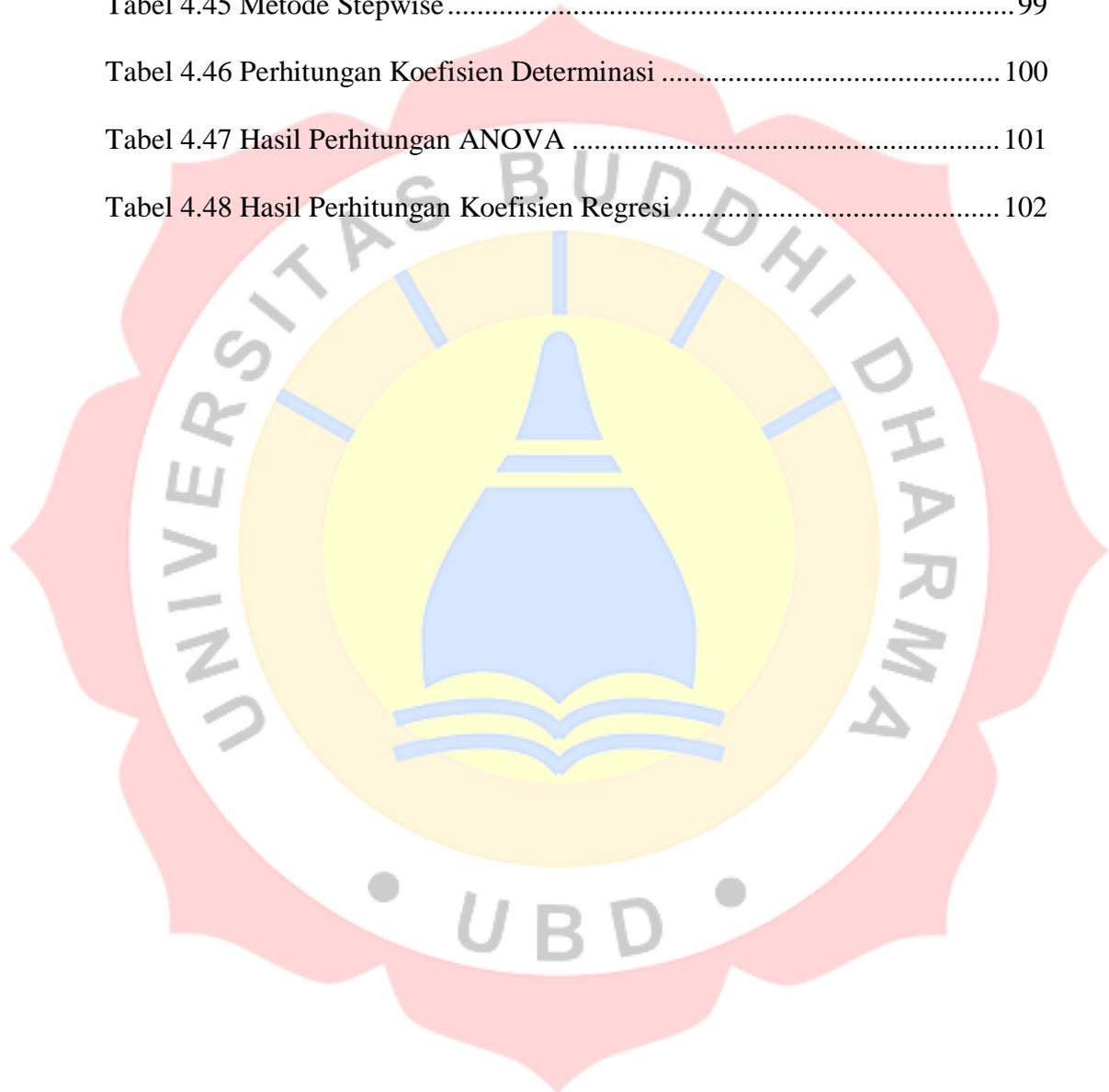
## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Skala Likert .....	47
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel .....	51
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Mengenai Gaji yang Diberikan Ke Karyawan .....	62
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Pemberian Uang Transport Sesuai Dengan Kebutuhan	63
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Pemberian THR Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah	64
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Pemberian Bonus Diberikan Secara Transparan.....	65
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Pemberian Insentif Bulanan Sesuai Tanggung Jawab	66
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Kepemilikan Saham Ditawarkan Kepada Karyawan .	67
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Pemberian BPJS Mengcover Kebutuhan Karyawan	68
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Adanya Dana Pensiun Melalui BPJS Tenagakerja ..	69
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Kebebasan Karyawan Untuk Bekerja di Hari Libur	70
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Pemberian Kompensasi Sesuai Dengan Kualitas Kerja	71
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Mengenai Pencahayaan di Ruang Kantor .....	72
Tabel 4.15 Uji Frekuensi Temperatur yang Ada di Ruang Kantor .....	73
Tabel 4.16 Uji Frekuensi Ventilasi Udara yang Ada di Ruang Kantor.....	74
Tabel 4.17 Uji Frekuensi Ruang Kerja Jauh Dari Kebisingan .....	75

Tabel 4.18 Uji Frekuensi Ruangan Kerja Bising Mengganggu Pekerjaan .....	76
Tabel 4.19 Uji Frekuensi Pengharum Ruangan Tidak Mengganggu Pekerjaan	77
Tabel 4.20 Uji Frekuensi Warna Cerah Membuat Lebih Semangat Bekerja....	78
Tabel 4.21 Uji Frekuensi Dekorasi Tertata Rapi di Ruangan Kerja .....	79
Tabel 4.22 Uji Frekuensi Mendengarkan Musik Membuar Semangat Bekerja	80
Tabel 4.23 Uji Frekuensi Keamanan di Lingkungan Kantor .....	81
Tabel 4.24 Uji Frekuensi Pekerjaan Dapat Diselesaikan Tepat Waktu .....	82
Tabel 4.25 Uji Frekuensi Meminimalisir Tingkat Kesalah Dalam Bekerja.....	83
Tabel 4.26 Uji Frekuensi Mengerjakan Pekerjaan Secara Mandiri .....	84
Tabel 4.27 Uji Frekuensi Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja .....	84
Tabel 4.28 Uji Frekuensi Kemampuan Beradaptasi Dalam Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.29 Uji Frekuensi Membantu Rekan Kerja yang Kesulitan .....	86
Tabel 4.30 Uji Frekuensi Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	86
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Bekerja Secara Efektif di Dalam Team.....	88
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Berkomitmen Membawa Dampak Positif Bekerja ..	88
Tabel 4.33 Uji Frekuensi Gaya Kepemimpinan Dalam Perusahaan.....	89
Tabel 4.34 Case Processing Summary Kompensasi .....	90
Tabel 4.35 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi .....	90
Tabel 4.36 Item-Total Statistic.....	91
Tabel 4.37 Case Processing Summary Lingkungan Kerja Fisik.....	92
Tabel 4.38 Hasil Uji Realiabilitas Lingkungan Kerja Fisik.....	92
Tabel 4.39 Item-Total Statistic.....	93
Tabel 4.40 Case Processing Summary Kinerja Karyawan.....	94

Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	95
Tabel 4.42 Item-Total Statistic.....	95
Tabel 4.43 Hasil Perhitungan Standar Deviasi .....	97
Tabel 4.44 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi.....	98
Tabel 4.45 Metode Stepwise.....	99
Tabel 4.46 Perhitungan Koefisien Determinasi .....	100
Tabel 4.47 Hasil Perhitungan ANOVA .....	101
Tabel 4.48 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi.....	102



## DAFTAR GAMBAR

## HALAMAN

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Jawaban Responden

Lampiran 3 Tabel Deskripsi Responden

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

Lampiran 5 Tabel Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lampiran 6 Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7 Tabel Validitas dan Realibitas Kompensasi (X1)

Lampiran 8 Tabel Validitas dan Realibilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lampiran 9 Tabel Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10 Tabel Regresi Linear Berganda

Lampiran 11 Tabel T

Lampiran 12 Tabel F

Lampiran 13 Tabel R

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini setiap perusahaan sedang bersaing untuk menjadi yang terdepan, salah satu hal yang dilakukan adalah dengan meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara optimal dan maksimal. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena berhasilnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten sungguh tidaklah mudah, oleh karena itu perusahaan harus bekerja keras dan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh pegawai mereka yang dilihat dari segala aspek. Salah satunya adalah perusahaan harus bisa membuat para pegawai merasa aman dan nyaman pada saat mengerjakan pekerjaan mereka di kantor, karena jika mereka merasa nyaman dan aman maka mereka akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar, dengan begitu maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Sedarmayanti 2016, 13), sumber daya manusia merupakan peran yang penting dalam mewujudkan organisasi yang kompetitif didalam era

globalisasi ini, tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam tanggung jawab dan pekerjaannya maka organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Hal ini juga didukung oleh (Ardana 2015, 5) yang mengatakan bahwa suatu organisasi sangat membutuhkan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, seperti memberikan perlindungan, motivasi kerja, pemberdayaan, peningkatan disiplin, bimbingan, dan pengembangan. Sebuah perusahaan harus memiliki pegawai yang kinerjanya baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut (Hasbidin, 2017, 13) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai, diantaranya pelatihan, kompensasi dan career path (pengembangan karir).

Dari beberapa faktor yang sama diatas, salah satu hal yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik mereka. Ini artinya bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Karena pada hakikatnya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, jika pegawai sudah menerima kompensasi yang sesuai dan memuaskan maka pegawai akan memberikan umpan balik yang positif juga bagi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada PT Armindo Perkasa masih belum optimal, hal ini disebabkan salah satu faktornya adalah sistem pemberian kompensasi yang masih belum memberi kepuasan pegawai atas kinerja yang dihasilkan dan lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik. Hal ini dilihat dari pemberian gaji pokok yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR), serta lingkungan kerja fisiknya yang masih kurang baik seperti lebih dan kurangnya pencahayaan dan suara bising yang mengganggu pegawai

dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini lah yang membuat kinerja pegawai PT Armindo Perkasa belum dapat dilakukan secara optimal dan maksimal.

Dari studi kasus diatas maka hal ini menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan lingkungan kerja fisik perusahaan dengan baik. Sehingga nantinya pegawai dapat merasa tenang dengan lingkungan kerja mereka dan merasa puas menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengkaji lebih dalam mengenai hubungan pengaruh antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Karena itu judul yang penulis pilih adalah **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARMINDO PERKASA.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas.
- b. SOP kerja belum sepenuhnya dijalankan dengan baik.
- c. Fasilitas kerja belum optimal untuk menunjang kinerja yang baik.

**C. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa?

**D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Armino Perkasa.

### **E. Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini berguna untuk :

1. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana sebagai latihan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian, dan juga sebagai sarana penerapan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Dan diharapkan dapat berguna dalam dunia pekerjaan.
2. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk memberikan informasi, dan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kompensasi khususnya kebijakan dalam membangun lingkungan fisik perusahaan. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan bagi investor yang berkepentingan untuk berinvestasi dalam saham perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi untuk peneliti berikutnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan yang dibahas dalam penelitian ini.

### **F. Sistematika penulisan skripsi**

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab yang saling terkait, sehingga pada akhirnya didapatkan kesimpulan atas permasalahan yang dibahas. Secara garis besar, sistematika penulisan penelitian ini terbagi menjadi :

**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**Bab II : Landasan Teori**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu definisi dari masing-masing indikator yang akan berhubungan dengan permasalahan, dimana teori-teori tersebut dianggap relevan dan dapat dijadikan acuan dalam menjalankan penelitian.

**Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, model penelitian beserta operasionalisasi variabel, serta metode pemilihan sampel dan pengolahan data atas sumber data yang ada.

**Bab IV : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi gambaran umum sampel penelitian dan analisis terhadap pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang terdiri dari deskriptif statistik, pembahasan, dan interpretasi penelitian. Interpretasi hasil penelitian ini akan memberikan jawaban atas permasalahan dari penelitian ini.

**Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan kesimpulan dari keseluruhan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

## BAB II LANDASAN

### TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Amstrong (Sopiah 2018, 1) mengatakan bahwa:

*“Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people”*

Menurut Flippo (Priansa 2016, 21) mengatakan bahwa:

*“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat.”*

Menurut Gary Dessler (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa:

*“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.”*

Berdasarkan beberapa penjelasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai yang meliputi perencanaan, pengelolaan,

pelatihan, dan pengembangan. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor manusia karena manusia orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, serta visi organisasi atau perusahaan.

Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Yani 2015,20) sebagai berikut:

a. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

b. Fungsi pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan yaitu fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan , seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Fungsi pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan yaitu fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan

harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang yang ada pada organisasi atau perusahaan.

d. Fungsi kompensasi

Fungsi kompensasi yaitu fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian yaitu fungsi MSDM dalam proses mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan yaitu fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

## 2. Kompensasi

### A. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima atas hasil kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Handoko 2000,155) yang dikutip oleh (Nova 2015,2) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut (Pangabean 2002,75) yang dikutip oleh (Nova 2015,3) mengatakan bahwa :

“Kompensasi didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut (Hasibuan 2001,133) yang dikutip oleh (Nova 2015,3) mengatakan bahwa :

“ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”.

## **B. Fungsi Kompensasi**

Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa kompensasi dapat dijadikan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, sesuatu yang menarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi.

Menurut (Martoyo 1994,33) yang dikutip oleh (Nova 2015,3) fungsi kompensasi adalah :

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

### C. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi sangat banyak menurut pendapat para ahli, namun secara umum dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan.

#### b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Untuk kompensasi finansial terdiri dari 2 (dua) :

#### 1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan masih aktif melaksanakan tugas dalam suatu perusahaan.

Kompensasi langsung terdiri dari :

#### a. Gaji pokok

- Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

– Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena kedudukannya dalam perusahaan.

Tunjangan hari raya

Tunjangan hari raya adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan di Indonesia.

b. Gaji Variabel

– Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas gaji normal.

– Insentif

Insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitasnya.

– Kepemilikan saham

Bentuk kompensasi manajemen yang berupa hak opsi saham terhadap karyawan.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### a. Tunjangan

- Asuransi kesehatan

Bentuk asuransi yang dirancang untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah terluka sementara pada pekerjaan

- Libur pengganti

Libur pengganti adalah kompensasi dalam bentuk hari libur sebagai ganti dari jam kerja atau hari kerja yang telah lewat.

- Dana pensiun

Dana pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan.

- Kompensasi pekerjaan

Kompensasi pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan merasa puas akan apa yang telah dikerjakan selama menjadi bagian dari perusahaan.

#### **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 3 (tiga) , yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern organisasi.

##### **1. Faktor intern organisasi**

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi dan serikat pekerja.

##### **a. Kemampuan membayar**

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.

##### **b. Serikat pekerja**

Jika kedudukan serikat pekerja kuat maka kedudukan pihak karyawan dalam menentukan kebijakan kompensasi juga kuat.

##### **2. Faktor pribadi karyawan**

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi dalam perusahaan adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

### 3. Faktor ekstern organisasi

Faktor ekstern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

#### a. Penawaran dan permintaan terhadap tenaga kerja

Dimana jika penawaran tenaga kerja langka atau jarang maka gaji cenderung naik. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja menjadi langka maka gaji cenderung rendah.

#### b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan biaya hidup minimal, Paling tidak kompensasi harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

#### c. Pemerintah

Peranan pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

#### d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima di negara-negara berkembang dan atau negara miskin.

### 3. Lingkungan Kerja fisik

#### a. Teori Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu materi yang ada didalam manajemen sumber daya manusia adalah tentang lingkungan kerja fisik yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang ada di perusahaan itu.

Di dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek pendukung yang akan membantu berjalannya kegiatan suatu perusahaan, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut (Sunyoto 2016,43) mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terletak di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan”.

Menurut (R. Supomo 2018,18) mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi eksternal dan pengaruh-pengaruh yang mempengaruhi kehidupan dan pengembangan perusahaan”.

Menurut (Erna Novitasari 2017,45) mengatakan bahwa:

“Lingkungan organisasi atau perusahaan baik internal maupun eksternal akan mempengaruhi manajer menurut tipe dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa sumber diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa definisi dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik internal maupun eksternal yang dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada karyawan pada saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya didalam perusahaan atau organisasi.

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

Pada umumnya, ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik .

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sarwoto yang dikutip oleh (Sidanti 2015,47) mengatakan bahwa:

“lingkungan fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi tingkat efisiensi kerja, contohnya seperti tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara, suasana kerja dan keamanan kerja pegawai”.

Menurut Gie yang dikutip oleh ( Norianggono, Hamid, dan Ruhana 2015,3) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada didalam tempat kerja”.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Norianggono, Hamid, dan Ruhana 2015,3) mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

atau hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan”.

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik, yaitu :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi pada saat atasan memebrikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya. Hubungan antara bawahan dengan atasan harus dipelihara dengan baik dan harmonis dan saling menghormati satu sama lain agar dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar rekan sekerja di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan adalah hal yang tidak dapat dipisahkan karena akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar rekan kerja harus dijaga untuk menciptakan kelancaran kerja dan produktivitas.

Sedangkan Newstorm yang dikutip oleh (Lubis 2015,39), mengelompokkan lingkungan kerja kedalam dua kelompok yaitu :

1. Kondisi Fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik menurut Newstorm adalah faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi. Ciri-ciri estetis seperti

warna dinding dan lantai dan tingkat (ada atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

## 2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

Dari beberapa keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kondisi fisik dari lingkungan kerja, dan kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Dalam menilai dan mengategorikan apakah lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan termasuk kedalam lingkungan kerja yang baik dan sehat, maka diperlukan yang namanya indikator. Fungsi dari indikator ini adalah untuk memudahkan perusahaan menilai lingkungannya, dan dengan adanya indikator tersebut, karyawan juga dapat merasakan apakah lingkungannya sudah nyaman dan sesuai atau belum. Dengan demikian, semua karyawan yang berada didalam perusahaan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Menurut (Rahman 2017,45) mengatakan bahwa :

“Suatu lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala ancaman gangguan yang dapat menghambat karyawan bekerja secara optimal”.

Menurut (Sedarmayanti 2015, 28), ada 11 indikator dari lingkungan kerja fisik:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Penerangan/cahaya memiliki peranan yang penting bagi pegawai dalam mendapat kelancaran kerja dan keselamatan. Cahaya juga tidak boleh terlalu redup (kurang jelas), karena akan membuat pegawai lambat dalam melakukan pekerjaannya dan hasil kerja banyak yang salah. Satuan cahaya diukur dengan “*foot candle*” yaitu banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh di suatu benda berjarak satu kaki (30,48cm). Kemampuan mata untuk dapat melihat objek dengan jelas dapat ditentukan oleh : ukuran objek, derajat kontras, dan lamanya melihat objek.

2. Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda, dan selalu berusaha mempertahankan keadaan normal agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Jika udara lebih rendah dari 17°C, maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan dan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sebaliknya apabila temperatur

udara terlampau panas, akan menyebabkan tubuh menjadi cepat lelah dan bekerja cenderung menghasilkan banyak kesalahan.

### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Suatu kondisi dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan membuat pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran dan mengakibatkan denyut jantung semakin kencang karena peredaran darah semakin kencang untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia akan berusaha mencapai keseimbangan antara panas dan suhu di sekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Manusia menghirup oksigen untuk bernafas, jika udara di sekitar karyawan kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya dan akan membuat manusia menjadi sesak napas dan kelelahan. Salah satu cara mengurangi udara kotor adalah dengan menanam tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen dan akan membuat tempat kerja terasa sejuk dan segar sehingga akan membantu mempercepat pemulihan tubuh yang lelah karena bekerja.

### 5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi udara yang akan mengganggu ketenangan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu,

namun kebisingan atau suara-suara yang kencang dalam jangka waktu yang panjang akan merusak pendengaran, menimbulkan salah komunikasi, bahkan kematian. Kebisingan harus dihindarkan agar karyawan dapat bekerja secara konsentrasi, sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat. Ada 3 aspek yang dapat menentukan kualitas suatu bunyi, yaitu (a) lamanya kebisingan, (b) intensitas kebisingan, dan (c) frekuensi kebisingan .

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Maksudnya adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan rasa yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: (a) konsentrasi bekerja, (b) datangnya kelelahan, dan (c) timbul beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dll.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di tempat kerja mengidentifikasi adanya pencemaran, keadaan ini akan membuat indera penciuman menjadi terganggu dan akan membuat sulit konsentrasi dalam bekerja. Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan *air conditioner* di tempat kerja.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, karena tata warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan keadaan lainnya. Selain itu juga warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki kaitan yang erat dengan tata warna, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lainnya dalam bekerja.

#### 10. Musik di tempat kerja

Sebuah penelitian mengatakan bahwa musik yang lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan gairah semangat pegawai dalam bekerja. Pilihlah musik yang sesuai, bukan musik yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan harus diwujudkan dalam suatu tempat kerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Biasanya salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mempekerjakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Jika lingkungan kerja di sekitar pegawai memenuhi indikator-indikator tersebut, maka tempat kerja tersebut dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang baik.

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Teori Kinerja**

Kinerja pegawai yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuan dan strateginya dengan optimal.

##### Definisi Kinerja

Menurut (Sinambela 2017,5) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”.

Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur untuk dijadikan sebagai suatu acuan.

Menurut (Darodjat 2015,105) mengatakan bahwa :

“kinerja merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan kegiatan tertentu yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Indra Bastian yang dikutip oleh (Fahmi 2016,2) mengatakan bahwa :

“kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijaksanaan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang didalam perumusan *strategic planning* suatu organisasi”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

### **b.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur kinerja pegawainya dengan baik, karena ini merupakan satu hal yang penting yang menentukan sebuah target yang diberikan perusahaan dapat tercapai atau tidak dikemudian waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak selamanya kinerja pegawai selalu dalam kondisi yang baik, dan untuk beberapa waktu bisa tiba hasil dari pekerjaan karyawan yang belum sesuai target atau keinginan perusahaan, hal ini karena dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Bintoro & Daryanto 2017,109) antara lain sebagai berikut :

#### 1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas kantor yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja pegawai. Seseorang *start-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu

diawal perekrutan pegawai sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang memadai.

## 2) Lingkungan Kerja

Ini merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja pegawai tidak menurun dan pegawai merasa tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

## 3) Prioritas Kerja

Pegawai akan merasa kebingungan jika diberikan tugas yang banyak kepada mereka, tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Jangan memberikan tugas lain sebelum pekerjaan sebelumnya diselesaikan. Jika ada pekerjaan penting yang harus dikerjakan maka harus mengubah *deadline* dari pekerjaan sebelumnya, agar nantinya pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

## 4) Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran pegawai. Berikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, dan ajak mereka

terlibat dalam proyek yang sedang perusahaan kerjakan. Berikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati agar mereka dapat terus mengasah ilmunya, karena jika suatu saat perusahaan membutuhkan keahliannya maka bisa memanfaatkannya dengan baik tanpa harus merekrut pegawai baru kembali.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap pegawai bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberiaan penghargaan tersebut sebaiknya dilihat oleh pegawai yang lainnya, dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor penentu kinerja seseorang adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian pegawai dalam perusahaan. Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara internal maupun eksternal. Dan semua faktor tersebut nantinya akan dipertimbangkan dan dianalisis pada saat penilaian kinerja.

### c.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti 2016,222) mengatakan bahwa :

“indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menjelaskan tentang tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan”.

Menurut (Priansa 2016,271) , ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja pegawai yang disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Sedangkan menurut Robbins dalam (Sinambela 2017,107) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### 6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Widodo 2015,134) mengatakan bahwa ada 4 instrumen pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

#### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, baik secara kualitas atau kuantitas kerja.

2. Keahlian

Keahlian merupakan kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dan digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan hal-hal lainnya.

3. Perilaku

Perilaku adalah tingkah laku atau sikap yang ada didalam diri pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek manajerial yang dapat memberikan pengaruh atau motivasi kepada orang di sekitarnya untuk mengkoordinasikan semua pekerjaan secara tepat dan efisien, termasuk kedalamnya pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian Terdahulu
1	Helen Tri Yanti (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Disdus.	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Discus. Kesimpulan ini didapat dari hasil uji signifikan (uji t) dimana nilai t hitung (2,984) > t tabel (2,006).
2	Chrishana Sandi Putri (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Teguh Murni Perdana (Pakalolo) .	Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Teguh Murni Perdana (Pakalolo). Kesimpulan ini didapat dari hasil perhitungan uji signifikan (uji t) dimana nilai t hitung (2,486) > t rabel (2,008).
3	Hans Christian (2017)	Pengaruh Lingkungan Dan Stres	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Keong Nusantara Abadi.	PT. Keong Nusantara Abadi. Kesimpulan ini didapat dari hasil perhitungan uji signifikan (uji t) dimana nilai t hitung (4,734) > t tabel (1,984)
--	--	--	---

### C. Kerangka pemikiran

Kompensasi adalah istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi. Kompensasi memiliki pengaruh terbesar bagi semangat kerja seseorang karena tujuan bekerja pasti menerima kompensasi dari perusahaan tempat seseorang bekerja, istilah kompensasi juga digunakan dalam pencarian kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan dari kekecewaan dalam bidang lain. Kompensasi juga berarti imbalan berupa uang, atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

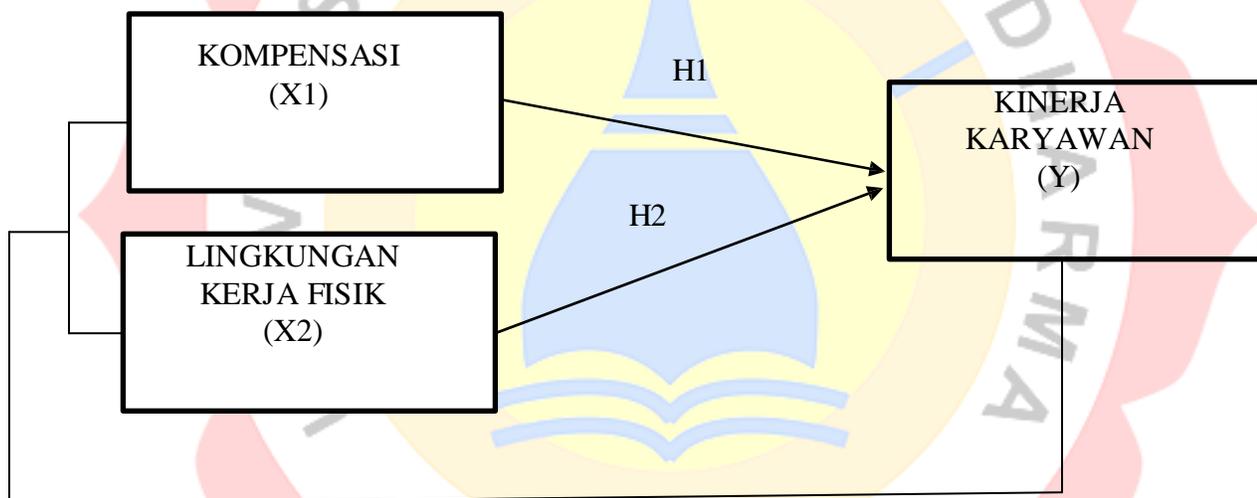
Lingkungan kerja yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang berpusat kepada pegawai akan mampu meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat dampaknya menurunkan kinerja pegawai dan membuat pegawai merasa tidak puas dalam bekerja

Hal ini menunjukkan bahwa memang ada pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai apabila perusahaan menerapkan kompensasi yang baik dan lingkungan kerja fisik yang nyaman serta aman.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi (X1)
- b. Lingkungan kerja fisik (X2)

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **D. Perumusan Hipotesa**

Berdasarkan uraian yang diatas maka di ambil suatu hipotesis kerja sebagai berikut, semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hipotesis yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah hipotesis dengan uji dua sisi, yaitu :

1.  $H_a : r \neq 0$  , artinya adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kinerja pegawai di PT. Armindo Perkasa.
2.  $H_o : r = 0$  , artinya adalah kompensasi dan lingkungan kerja fisik tidak berhubungan dengan kinerja pegawai di PT. Armindo Perkasa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Metode penelitian kualitatif juga sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Metode penelitian kualitatif seperti ini dapat diharapkan mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan untuk pengembangan organisasi. Baik berupa wawancara, pengamatan secara menyeluruh terhadap setiap fenomena-fenomena yang terjadi maupun dengan kajian pustaka. Dalam penelitian ini, objek penelitian akan diberikan kondisi tertentu sehingga mencapai tujuan tertentu dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

#### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berposisi staff pada PT. Armindo Perkasa kantor pusat Daan mogot yang beralamat di Jl Daan mogot KM 20 No.8 Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Armindo perkasa kantor pusat Daan mogot.

## **1. Sejarah singkat PT. Armindo perkasa**

Sebagai authorized dealer yang berdiri sejak 1996, PT Armindo Perkasa menyadari bahwa tidak ada yang lebih penting selain memberikan layanan dan produk terbaik untuk masyarakat. Komitmen untuk selalu fokus kepada kebutuhan dan keinginan konsumen inilah yang menjadikan kami untuk terus berusaha menjamin mutu, kehandalan dan efisiensi layanan.

Kami pun berterima kasih kepada konsumen atas dukungan dan kepercayaannya atas layanan dan produk Hino yang kami berikan. Karena itu, kami pun berjanji untuk terus memberikan produk dan layanan terbaik di tahun-tahun mendatang.

## **2. Visi dan misi PT. Armindo perkasa**

### **Visi Perusahaan:**

Menjadi authorized dealer Hino terbaik di Indonesia

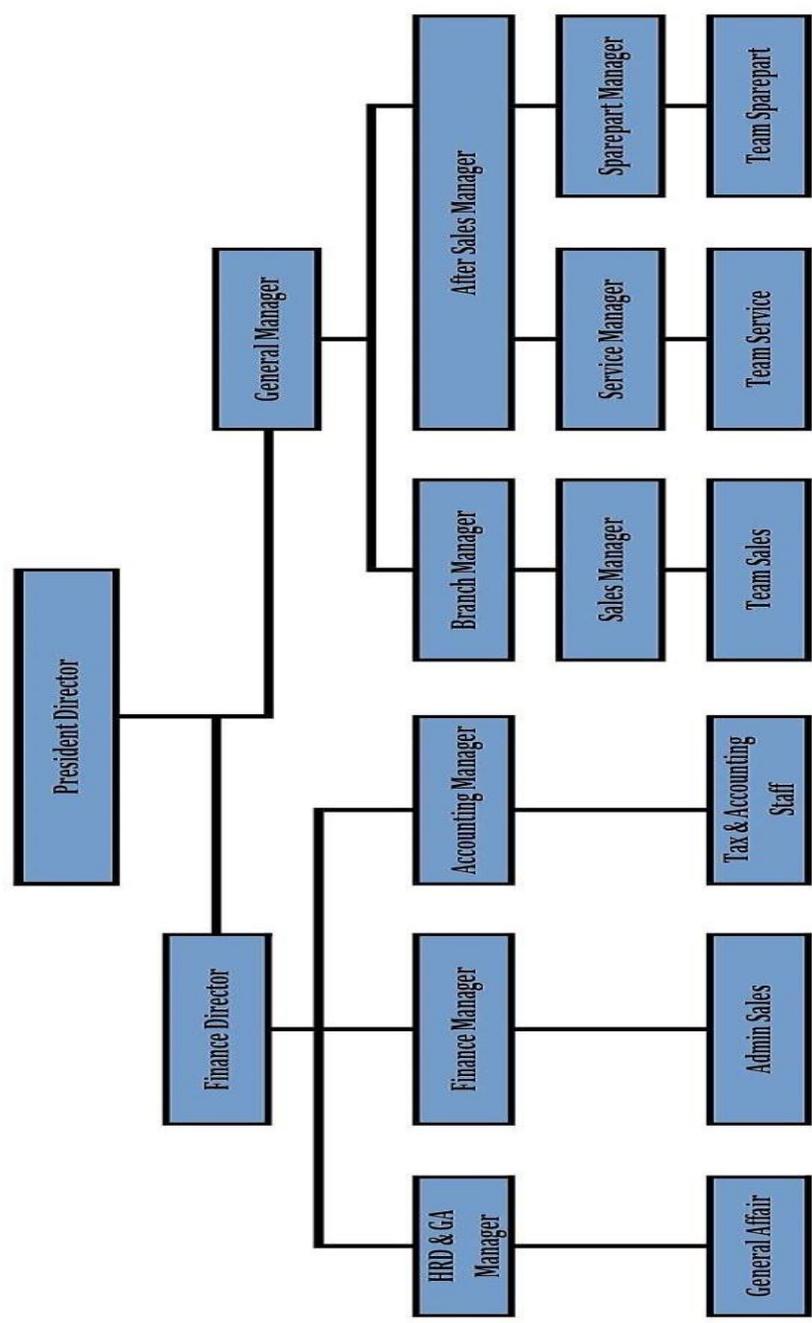
### **Misi Perusahaan:**

1. Meningkatkan penjualan produk secara keseluruhan baik sekarang maupun yang akan datang.
2. Memberikan layanan purnajual yang lebih baik kepada seluruh konsumen.
3. Membangun tim yang solid dan berkemampuan tinggi di semua divisi.
4. Memperluas jaringan dan meningkatkan fasilitas jaringan.

### 3. Struktur Organisasi

Gambar 3.2  
Struktur Organisasi

PT ARMINDO PERKASA  
STRUKTUR ORGANISASI



#### 4. Tugas dan Wewenang

Setiap jabatan dalam struktur organisasi PT Armindo Perkasa memiliki tugas dan wewenang yang berbeda-beda guna mencapai tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan. Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian dalam struktur tersebut, yaitu:

##### 1. *President Director*

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- f. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

## **2. Finance Director**

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien dan sesuai dengan peraturan pemerintah.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- d. Menilai dan mengukur kinerja pegawai, memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan perusahaan, memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada direktur.

## **3. General Manager**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
- b. Membantu peraturan internal perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
- c. Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- d. Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.

#### **4. *Human resource development dan General affair Manager***

- a. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- b. Membuat sistem *human resource* yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training and development system* dll.
- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- d. Melakukan seleksi, promosi, *transferring* dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- f. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.

#### **5. *Finance Manager***

- a. Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
- b. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.

- c. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.

#### **6. Accounting Manager**

- a. Membuat Laporan Keuangan.
- b. Membuat Laporan Pajak Pph dan Ppn.
- c. Membuat perencanaan dan strategi perpajakan.
- d. Memberikan analisa dan prediksi mengenai potensi pajak perusahaan.
- e. Menerapkan perlakuan akuntansi atas kejadian perpajakan (mulai dari penialian/penghitungan, pencatatan (pengakuan) atas pajak.
- f. Menyajikan perlakuan akuntansi di dalam laporan komersial maupun laporan fiskal perusahaan.
- g. Melakukan pengarsipan dan dokumentasi perpajakan.
- h. Mencari jalan keluar terkait perpajakan perusahaan.

#### **7. General Affair**

- a. Melakukan pengelolaan kendaraan dinas.
- b. Pengadaan kendaraan dinas.
- c. Perawatan gedung.
- d. perawatan lingkungan kantor (lahan parkir, halaman kantor, gudang, dsb).
- e. Kebersihan lingkungan kerja (ruang kerja, lobby dan semua area perusahaan).
- f. Perawatan dan pengadaan instalasi listrik (*Mechanical dan electrical*).

### **8. Admin Sales**

- a. Menangani permintaan pelanggan.
- b. Mengejar harga jual.
- c. Menekan target penjualan harian.
- d. Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik.
- e. Menjawab permintaan pelanggan melalui telepon.
- f. Memproduksi laporan.
- g. Menumbuhkan bisnis.
- h. Mempertahankan catatan pelanggan.

### **9. Tax & Accounting Staff**

- a. Berkorespondensi *via email* dan telepon terkait keterlambatan pembayaran, menyelesaikan perselisihan, pertanyaan dan masalah masalah lainnya.
- b. Menghitung dan melaporkan semua pembayaran pajak perusahaan.
- c. Menyiapkan dan Mendokumentasikan Faktur Pajak (SSP).
- d. Melakukan proses dan perekaman transaksi utang perusahaan dan memastikan bahwa semua invoice beserta *reimbursement* dari karyawan.

### **10. Branch Manager**

- a. Merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan dan target *sales* untuk pencapaian target penjualan secara maksimal.
- b. Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan.
- c. Memantau tugas penagihan kolektor dan tempo pembayaran pelanggan.

d. Mereview dan memastikan kesiapan *sales order* untuk proses pengiriman barang.

#### **11. After Sales Manager**

- a. Memimpin dan mengkoordinasi aktivitas yang mencakup penjualan *spare parts*, perbaikan kendaraan, dan transportasi.
- b. Menentukan potongan harga pada *spare parts*.
- c. Memberikan respon bagi pelanggan yang memiliki keberatan masalah *spare part, service*, dan transportasi.

#### **12. Sales Manager**

- a. Memimpin dan mengkoordinasi aktivitas yang mencakup penjualan.
- b. Menentukan potongan harga dan kerja sama kredit.
- c. Mengamati dan menganalisis keadaan pasar.
- d. Memberikan respon bagi pelanggan yang memiliki keberatan terhadap masalah penjualan.

#### **13. Service Manager**

Menjalankan fungsi pengaturan operasional dan *marketing* bengkel yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mencapai target yang ditetapkan.

#### **14. Sparepart Manager**

- a. Memimpin kegiatan pengelolaan persediaan *sparepart* di gudang.
- b. Mengkoordinasi tugas kepada para staff gudang.

### C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan kualitatif.

Menurut (Wiratna sujarweni 2015,89) mengatakan bahwa :

“Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel”.

Menurut (Wiratna sujarweni 2015,89) mengatakan bahwa :

“ Data kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan”.

misalnya : Kuisisioner pertanyaan tentang pelayanan sebuah rumah sakit, gaya kepemimpinan”.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner dengan daftar pernyataan yang sudah dibuat serta divalidasi dengan tujuan memperoleh jawaban lebih rinci sehubungan dengan pembahasan yang dibahas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel, yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah, variabel yang diteliti.

Menurut (Riduwan 2015,99) mengatakan bahwa :

“Kuisisioner merupakan daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada orang lain untuk memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna”.

Kuesioner ini berisi pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, dimana ada lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pemberian skor dalam

penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert akan memberikan nilai atau bobot skala pada setiap alternatif jawaban, sehingga melalui instrumen ini akan menghasilkan total skor bagi setiap responden dengan kata-kata sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Skala	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: (Sugiyono 2016,168)

Dalam arti data yang didapatkan oleh peneliti bersumber dari penyebaran kuisioner yang dilakukan langsung oleh peneliti kepada karyawan di PT. Armindo Perkasa. Sedangkan data kualitatif berarti data yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut (Wiratna Sujarweni 2015,80) mengatakan bahwa :

“ Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Armindo Perkasa.

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian.

Menurut (Wiratna sujarweni 2015,81) mengatakan bahwa :

“ Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Wiratna sujarweni 2015,93) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian”.

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Keberadaannya dapat dilisankan dan data yang tercatat, jika langsung dari sumbernya (tentang dari sumber data), disebut data primer, jika datanya telah disusun, dikembangkan dan diolah kemudian tercatat disebut data sekunder.

Menurut (Sugiyono 2016, 224) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi (pengamatan)

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.

4. Gabungan ketiganya

Teknik pengumpulan data yang menggunakan ketiga teknik dalam pengumpulan data tersebut.

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Variabel independen yang

digunakan adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

## **F. Operasional Variabel**

Operasional atas variabel-variabel pada penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen.

### **A. Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja sumber daya manusia yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **B. Variabel Independen**

Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut (Pangabean 2002,75) yang dikutip oleh (Nova 2015,3) mengatakan

bahwa :

“Kompensasi didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

## 2. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Moekijat (2015,135) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang digunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi –kondisi mana pekerjaan harus dilakukan”.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**  
**Tabel operasional variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi langsung</li> <li>2. Kompensasi tidak langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Transport</li> <li>3. Tunjangan hari raya</li> <li>4. Bonus</li> <li>5. Insentif</li> <li>6. Kepemilikan saham</li> <li>7. Asuransi kesehatan</li> <li>8. Libur pengganti</li> <li>9. Dana pensiun</li> <li>10. Kompensasi pekerjaan</li> </ol>	Likert
Sumber : Manajemen kompensasi ( Nova 2015, 22)			
Lingkungan kerja fisik (X2)	Lingkungan fisik <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Yang berhubungan dengan karyawan</li> <li>b. Lingkungan perantara ( lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Temperatur</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Getaran mekanis</li> <li>6. Bau-bauan</li> <li>7. Tata warna</li> <li>8. Dekorasi</li> <li>9. Musik</li> <li>10. Keamanan</li> </ol>	Likert
Sumber : Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. (Sedarmayanti 2015,28)			
Kinerja (Y)	Indikator-indikator kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Kemandirian</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Adaptabilitas</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Ketepatan waktu</li> </ol>	Likert

		8. Efektifitas 9. Komitmen kerja 10. Kepemimpinan	
<p>Sumber : Kesekretarisan Profesional, Berkompeten, Cerdas, Terampil, dan Melayani (Priansa 2014,271) dan Kesekretarisan Profesional, Berkompeten, Cerdas, Terampil, dan Melayani (Sinambela 2016,107)</p>			

### G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih untuk digunakan pada penelitian ini adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS 24, dan dapat dilakukan pengujian yaitu berupa :

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan menggunakan *Software Statistical Package Social Science (SPSS)*. Menurut Riduwan (2015,123) dinyatakan valid apabila indeks korelasinya mencapai 0,6 dan dinyatakan tidak valid apabila hanya mencapai 0,00 sampai dengan 0,19, kesimpulannya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid, namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Artinya, kapan pun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas ini berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach (Riduwan, 2015,125).

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$\sum Si$  = varians responden untuk item I

$S_t$  = jumlah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Data penghemat biasanya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel, melainkan oleh beberapa atau banyak variabel. Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Rumus linear berganda yang dipakai adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja fisik

a = Nilai konstan

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien arah regresi

### 4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat tukar untuk melihat kadar keterikatan antara Y dan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> secara bersamaan. Apabila memiliki 3 variabel Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

Dengan kesimpulan :

R = 0 : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1 : Hubungan kuat atau positif

R = -1 : Hubungan lemah atau negatif

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Tahap-tahap itu adalah :

### 1. Uji T

Uji t atau uji parsial dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan rumus uji signifikansi korelasi *product moment* sebagai berikut  
(Sugiyono 2016,65):

$$\frac{\sqrt{r}}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Dimana:

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ .

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

## 2. Uji Signifikansi (Uji f)

Uji f atau uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Rumus sebagai berikut (Sugiyono 2016,65):

$$\frac{R^2}{(1-R^2) \frac{k}{n-k}}$$

Dimana:

$F_h = F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H^0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H^0$  diterima

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi