

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG DI BCA
BSD (STUDI KASUS: WISMA BCA BSD)**

SKRIPSI

Oleh:

SUTANTIO

20190500050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

SUTANTIO

20190500050



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sutantio
NIM : 20190500050
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD).

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

Tangerang, 11 Maret 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T
NIDN : 0416047310



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD).

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sutantio

NIM : 20190500050

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

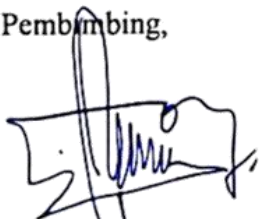
Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 30 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0426017501

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sutantio

NIM : 20190500050

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0426017501

Tangerang, 30 Juli 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sutantio
NIM : 20190500050
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 19 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Penguji II : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



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 Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), 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 dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dan 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, 31 Juli 2023

Yang Membuat pernyataan,



Sutantio

NIM : 20190500050

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500050
Nama : Sutantio
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen 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 saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD).”, 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 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, 11 September 2023

Penulis



Sutantio

NIM: 20190500050

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Sang Triratna, Para Buddha dan Bodhisattva, atas berkah dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)."

Penulisan skripsi ini merupakan upaya saya dalam menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Melalui penelitian ini, saya berharap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M. BKP. selaku rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam setiap langkah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Kepada Ibu Shelviana Setiawan selaku Kepala bagian BCA BSD, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan moril dan material, doa, serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.
8. Kepada responden penelitian, yaitu para karyawan magang BCA BSD. Yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan sebagai subjek penelitian.
9. Kepada teman-teman saya yang telah memberikan motivasi dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai

Penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan hambatan yang saya hadapi. Oleh karena itu, saya sangat menghargai segala kritik dan saran konstruktif dari pihak-pihak yang peduli dalam upaya meningkatkan kualitas penelitian ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbangsih bagi perkembangan dunia akademik dan dunia kerja, khususnya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam industri yang semakin dinamis. Saya menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, dan saya berharap penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan melengkapi hasil penelitian ini.

Tangerang, 31 Juli 2023

Penulis



Sutantio

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG DI BCA BSD (STUDI KASUS: WISMA BCA BSD)

ABSTRAK

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan sesuai.

Tujuan dari studi ini untuk mengetahui bagaimana mencari pengaruh dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD. Jenis penelitian ini dilakukan secara statistik dan kuantitatif dengan menggunakan sistem SPSS.

Hasil studi menyampaikan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Tidak adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Ada pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan magang pada BCA BSD. Berdasarkan hasil uji ANOVA didapat Fhitung untuk model adalah 7,738 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,06$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,738 > 2,70$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1), variabel beban kerja (X2) dan variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan magang, maka model analisis tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kinerja karyawan magang. Yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan Magang, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF INTERN AT BCA BSD
(CASE STUDY: WISMA BSD BRANCH).**

ABSTRACT

Performance refers to the degree of success of a person in completing the tasks assigned to him. Compensation is one of the main needs of an employee. For a work environment to be positive and productive, compensation must be even and proper.

The purpose of this study is to find out how to look for the influence of Work Environment, Workload, and Compensation on the Performance of Interns at BCA BSD. This type of research was conducted statistically and quantitatively using the SPSS system.

The results of the study said that there is an influence between the work environment and the performance of interns at BCA BSD. There is no influence between workload and intern performance at BCA BSD. There is an effect between compensation on the performance of interns at BCA BSD. There is an influence between the work environment, workload, and compensation on the performance of interns at BCA BSD. Based on the results of the ANOVA test, $F_{\text{calculate}}$ for the model is 7.738 with a significant level of 0.000 where the numbers are $0.000 < 0.06$ and also $F_{\text{calculate}} > F_{\text{tabel}}$ or $7.738 > 2.70$ thus H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that there is a significant simultaneous influence (together) between work environment variables (X1), workload variables (X2) and compensation variables (X3) on the performance (Y) of interns. Then the analysis model is feasible and appropriate to predict the performance of interns. Which means that there is an influence between the independent variable and the dependent variable of the employee.

Keywords: *Performance of Intern, Work Environment, Workload, Compensation*

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
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
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Teori Umum	8
1. Lingkungan kerja	8
2. Beban Kerja	10
3. Kompensasi	12
4. Kinerja	16
B. Hasil Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Perumusan Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Objek Penelitian.....	24
1. Jenis Data	24
2. Sumber Data	25
D. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Hasil Penelitian	37
B. Analisis Uji Validitas	38
C. Analisis Uji Reliabilitas	42
1. Analisis Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	42
2. Analisis Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2).....	43
3. Analisis Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)	44
4. Analisis Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	45
D. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	45
1. Analisis Uji Normalitas	45
2. Analisis Uji Multikolenearitas.....	48
3. Analisis Uji Heteroskedastisitas.....	49
E. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Hipotesis Uji t.....	50
1. Hipotesis 1 Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)	50
2. Hipotesis 2 Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	53
3. Hipotesis 3 Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y).....	54
F. Analisis Regresi Linier Berganda	57
G. Analisis Koefisien Determinasi.....	58
H. Analisis Uji F.....	59
I. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN - LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi menjadi salah satu keperluan utama seorang karyawan. Agar lingkungan kerja menjadi positif dan produktif, sebuah kompensasi harus merata dan adil. Kompensasi dapat didefinisikan seperti jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan karena telah melakukan pekerjaannya bersama baik. Balas jasa ini dapat diberikan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan kompensasi ini adalah untuk mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada kemajuan dan kemajuan perusahaan dan menaikkan komitmen mereka. "Kompensasi adalah cara departemen personalia dapat meningkatkan prestasi, motivasi, serta kepuasan kerja", kata Handoko (2003:155). Sebaliknya, "Orang-orang yang sangat produktif akan lebih termotivasi untuk bekerja jika kinerja mereka dikaitkan dengan kompensasi.", menurut Simamora (2004:626).

Lingkungan kerja ialah semua yang ada di sekitar pekerja, baik fisik atau non-fisik, seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang tersedia, suasana kerja, seperti penerangan, iklim udara, dan metode kerja. Secara umum, Tempat kerja yang baik mampu menaikkan kinerja karyawan, serta tempat kerja yang baik juga bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja merujuk pada tingkat kesuksesan seseorang bersama menuntaskan tugas yang disampaikan kepadanya. (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). " Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang bersama menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya agar meraih tujuan pekerjaan yang ditetapkan". Pekerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang menentukan kesuksesan perserpan atau organisasi bersama meraih tujuannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan mampu memicu kinerja perseroan selaku keseluruhan.

Kinerja BCA BSD menunjukkan banyaknya keluhan dari nasabah yang sering berurusan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, seperti kurangnya pengetahuan dan keahlian dalam menyampaikan informasi. Akibatnya, banyak klien yang mengeluh karena kurangnya komunikasi, yang menyebabkan mereka tidak puas dengan kinerja.

Menurut Permendagri No. 12/2008, ialah jumlah pekerjaan yang wajib dilakukan oleh seorang karyawan atau divisi tertentu serta yakni hasil kali antara volume kerja serta norma waktu. Pekerja akan bosan apabila kredibilitas mereka kian besar daripada tuntutan mereka. Sebaliknya, Jika seorang karyawan mendapatkan tuntutan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan pekerja, mereka akan merasa pekerjaan tersebut lebih

berat. Beban kerja yang biasanya dihadapi oleh karyawan dapat dibagi mempunyai tiga: beban kerja yang selaras standar, beban kerja yang terlalu rendah, atau beban kerja yang sangat tinggi.

Bagaimana perusahaan dapat terus meningkatkan kepuasan karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai tentu juga dengan sistem kompensasi yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman ketika bekerja agar mencegah penurunan kinerja yang tidak diinginkan. Dalam pemberian kompensasi harus mempertimbangkan peraturan yang berlaku, upaya penggajian, dan kebijakan kompensasi yang berlandaskan pada prestasi kerja dan syarat lain. Dengan memberikan fasilitas yang baik dan peralatan yang tepat, Anda dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Pada 2019, BCA BSD memiliki 116 karyawan magang, dan kebanyakan dari mereka tidak puas dengan kompensasi mereka. Pelatihan, hubungan kerja yang baik, dan kegiatan sosial di luar kantor telah dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja. Namun demikian, perusahaan masih perlu mempertimbangkan keluhan pekerja tentang lingkungan kerja yang tidak nyaman. Untuk memastikan kinerja karyawan tetap stabil dan karyawan magang dapat memberikan layanan yang baik kepada pelanggan sekaligus meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini perlu diperhatikan lebih serius ke depannya.

Berlandaskan latar belakang di atas, penulis ingin menjalankan studi bersama judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, dan**

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Cabang Wisma BSD)”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan demikian, beberapa identifikasi masalah ditemukan yang pertama adalah:

1. Karyawan magang BCA BSD kurang produktif karena mereka tidak menerima kompensasi yang sesuai.
2. Kinerja karyawan magang di BCA BSD menurun karena beban kerja yang tinggi.
3. Karyawan magang di BCA BSD kurang produktif karena lingkungan kerja yang tidak sehat.
4. Karena kompensasi karyawan yang tidak merata, kinerja karyawan menurun dan lingkungan kerja menjadi tidak sehat.

C. Rumusan Masalah

Dalam hal pemahaman latar belakang serta pembahasan yang akan dibahas di atas, masalah utama skripsi yang mampu diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Magang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan Magang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Magang?

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Dalam permasalahan di atas, tujuan penelitian ini yakni:

1. Mencari pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD.
2. Mencari pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD.
3. Mencari pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD.
4. Mencari pengaruh dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD.

E. Manfaat Penelitian

Berhubungan bersama studi tersebut, keuntungan dari penelitian ini adalah yakni:

1. Manfaat dari sudut pandang teoritis
 - a. Meningkatkan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia
 - b. Dapat digunakan dalam studi sumber daya manusia yang akan datang
 - c. Mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam Kompensasi

2. Manfaat dari sudut pandang psikis
 - a. Dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan magang dalam kompensasi, menjadi lebih sesuai dalam memberikan kompensasi.
 - b. Agar perusahaan dapat menggunakan analisis akhir untuk strategi kompensasi yang adil dan sesuai.

F. Sistematika Penelitian

Terdapat lima bab dalam sistematika penelitian ini antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan penelitian yang akan dilakukan termasuk menentukan latar belakang masalah, mengidentifikasi masalah, dan menemukan rumusannya, dan yang paling penting, harus memiliki tujuan yang jelas.

BAB II : LANDASAN TEORI

Peneliti melihat literatur yang mencakup teori yang dibahas secara menyeluruh tentang variabel-variabel independent serta dependen yang diteliti. Teori-teori ini juga digunakan sebagai dasar untuk menganalisis data yang berhubungan bersama subjek studi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Ada penjelasan tentang lokasi dan waktu penelitian untuk variabel yang digunakan, seperti populasi dan sampel.

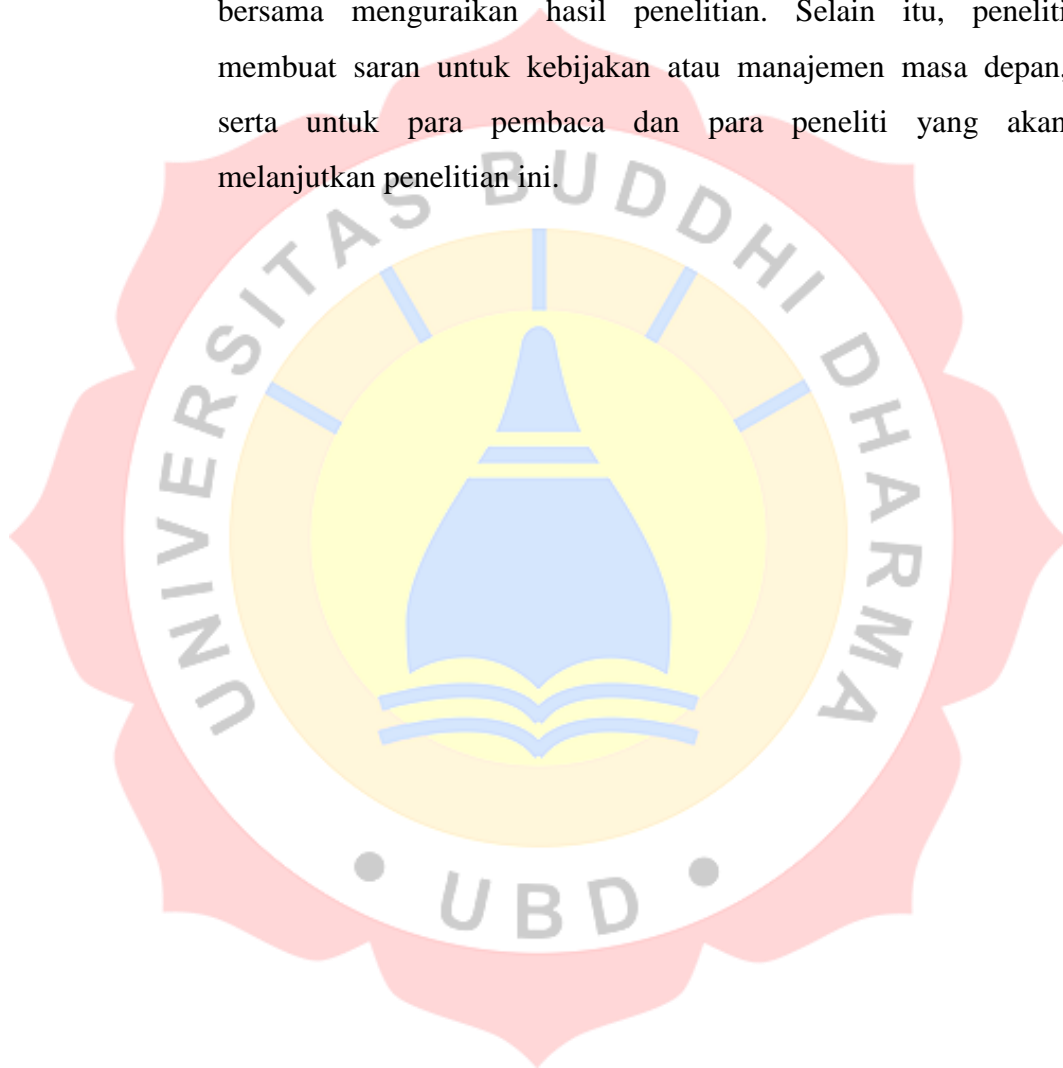
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan membahas tentang analisis data. Analisis data mencakup diskusi tentang pengujian hipotesis dan analisis

deskriptif menggunakan pengujian tertentu. Ini juga mencakup hubungan antara hasil pengujian hipotesis dan subjek studi.

BAB V : PENUTUP

Di bagian ini, pembahasan tentang penulisan skripsi ditutup bersama menguraikan hasil penelitian. Selain itu, peneliti membuat saran untuk kebijakan atau manajemen masa depan, serta untuk para pembaca dan para peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Teori Umum

1. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari kehidupan fisik, sosial, serta psikologis perseroan yang memengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja termasuk hal-hal seperti tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan.

Definisi lingkungan tempat kerja menurut (Mangkunegara, 2017):

“Peralatan umum serta perlengkapan yang dimanfaatkan, pengaturan di mana seseorang bekerja, praktik kerjanya, serta lingkungan kerja, baik selaku individu ataupun kelompok, semuanya membentuk lingkungan kerja.”

Definisi lingkungan tempat kerja menurut (Sedarmayati, 2016:25):

“Lingkungan kerja ialah perangkat keadaan atau situasi di tempat seseorang bekerja. Lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan, baik selaku langsung maupun tidak langsung, serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.”

Definisi lingkungan tempat kerja pandangan (Afandi, 2018:66)

“Istilah lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di tempat kerja pekerja yang mampu berdampak pada kinerjanya, termasuk hal-hal semacam suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta peralatan yang cukup untuk pekerjaan tersebut.”

Dengan demikian, segala sesuatu yang mengelilingi karyawan di tempat kerja, baik selaku fisik ataupun non fisik, dan berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaannya dapat dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sebagaimana dinyatakan (Afandi 2016, 52-53), jenis lingkungan kerja terdiri dari:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah tempat di mana pekerja berada yang berupa:

- a) Pengaturan serta tata letak peralatan kerja yang sesuai adalah bagian penting dari rencana ruang kerja, yang sangat memengaruhi tingkat kenyamanan karyawan.
- b) Perencanaan pekerjaan mencakup peralatan kerja, prosedur kerja, peraturan kerja, dan situasi peralatan kerja yang bukan selaras. Peralatan kerja yang bukan selaras mampu memperlambat pekerjaan karyawan.
- c) Di tempat kerja, kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh pencahayaan, kelembapan, panas atau dingin, dan suara.
- d) *Privacy Visual dan Accoustic*: Pada tingkat pekerjaan tertentu, karyawan memerlukan privasi, yang didefinisikan selaku "keleluasaan pribadi" terhadap hal-hal yang berkaitan dengan diri mereka dan kelompok mereka. Dalam hal ini, privasi visual berkaitan dengan pandangan pribadi, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pendengaran..

2) Lingkungan Psikis

Berikut ini adalah beberapa contoh lingkungan kerja psikis, yang berkaitan bersama ikatan sosial serta keorganisasian:

- a) Terlalu banyaknya pekerjaan
Pekerjaan yang berlebihan bersama waktu yang singkat mampu menimbulkan tekanan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, yang menyebabkan mereka bekerja lebih cepat serta memperoleh kualitas yang kurang baik.
- b) Sistem pengawasan yang tidak efektif
Ketidakpuasan bersama hal umpan balik pekerjaan serta prestasi kerja dapat disebabkan oleh sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif.
- c) Hubungan antara kolega
Hubungan antara kolega ialah hal yang wajib sebab manusia ialah makhluk sosial memerlukan orang lain, ikatan antara kolega sangat penting. Jika tidak ada hubungan tersebut, hal itu dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja karena hal-hal menyimpang.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Pandangan (Afandi 2016, 54-55), Lingkungan kerja mampu dibagi menjadi beragam bagian, yang dikenal sebagai elemen pembentuk lingkungan kerja. Berikut ini adalah bagian-bagiannya:

1) Pelayanan Pekerja

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya merasa nyaman dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam kebanyakan kasus, layanan terdiri dari sejumlah hal, seperti:

- a) Pelayanan untuk makan serta minuman
- b) Layanan medis
- c) Layanan kamar kecil di lingkungan tempat kerja.

2) Kondisi Kerja

Manajemen perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi karyawan.

3) Hubungan karyawan

Disebabkan oleh motivasi, semangat, dan keghairahan karyawan satu sama lain, hubungan karyawan memengaruhi produktivitas kerja.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Pandangan (Sedarmayanti 2017, 146), terdapat beberapa indikator perihal lingkungan kerja:

- 1) Ruang pekerjaan
- 2) Temperatur udara
- 3) Pencahayaan
- 4) Ventilasi untuk pertukaran udara
- 5) Pemanfaatan warna
- 6) Kenyamanan
- 7) Hubungan para pekerja
- 8) Kebersihan
- 9) Bekerja sama (*teamwork*)
- 10) Keamanan

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah kumpulan pekerjaan atau tugas yang disampaikan kepada seorang karyawan dan wajib menuntaskan bersama jangka waktu tertentu. Namun, apabila seorang karyawan mampu menuntaskan tugas-

tugas tersebut tepat waktu, beban kerja tersebut tidak lagi dianggap sebagai beban kerja bagi dirinya sendiri.

Menurut Riadi (2018:37), beban kerja yakni:

“Suatu kewajiban yang wajib menuntaskan oleh seorang pekerja yang tenggat waktunya sudah ditentukan”.

Pengertian beban kerja pandangan (Siswanto 2017:38):

“Menyampaikan beban kerja ialah kumpulan kewajiban yang wajib dituntaskan oleh suatu unit dalam perusahaan atau jabatan tertentu selaku sistematis dalam jangka waktu yang sudah ditentukan bersama memanfaatkan teknik manajemen seperti analisis jabatan atau analisis beban kerja untuk mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu unit bekerja”.

Pengertian beban kerja pandangan (Ellyzar, 2017):

“Beban kerja ialah jumlah total tugas yang wajib dijalankan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan bersama jangka waktu tertentu. Teknik analisis beban kerja mampu digunakan untuk menentukan seberapa sukses dan efisien suatu unit beroperasi”.

Oleh karena itu, tugas yang diberikan secara sistematis kepada seorang karyawan, unit, atau posisi tertentu serta wajib dituntaskan bersama waktu terkait dapat digambarkan sebagai beban kerja. Definisi ini dapat digunakan untuk menilai seberapa sukses dan efisien seorang karyawan atau unit organisasi.

b. Jenis Beban Kerja

Pandangan Soleman (2011), berikut adalah komponen yang berdampak pada beban kerja:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang bersumber dari sumber selain tubuh pekerja, yakni:

- a) Tugas (*Task*)
- b) Organisasi tempat kerja
- c) Lingkungan pekerjaan

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang muncul di dalam tubuh sebagai tanggapan atas beban kerja eksternal. Ini termasuk faktor somatis (seperti status gizi, jenis kelamin, kondisi kesehatan, ukuran tubuh, serta sebagainya) serta faktor psikis (seperti keyakinan, motivasi, kepuasan, serta keinginan, dll).

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengacu pada seluruh hal yang diterima, baik berwujud maupun tidak berwujud. Ini juga dapat merujuk pada setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan atas upaya mereka bekerja kepada perusahaan.

Definisi kompensasi menurut (Enny, 2019:37):

“Karyawan diberi imbalan finansial, baik secara langsung atau bukan langsung, timbal balik atas pekerjaannya yang dilakukan untuk perusahaan.”

Definisi kompensasi menurut (Akbar et al, 2021:125):

“Kompensasi mencakup semua jenis pengembalian finansial tunjangan yang diterima seorang karyawan selama hubungan kerja.”

Definisi kompensasi menurut (Susanto 2017, 38):

“Kompensasi adalah timbal balik disampaikan kepada karyawan selaku imbalan atas kerja yang sudah dilakukan agar perseroan, termasuk gaji, makan tunjangan, asuransi kesehatan, bonus, lembur, serta insentif.”

Dengan demikian jelas bahwa kompensasi adalah suatu bentuk timbal balik yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kontribusinya, baik secara langsung maupun bukan langsung.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung serta kompensasi tidak langsung (Wibowo, 2017).

- 1) Kompensasi secara langsung
kompensasi yang disampaikan kepada karyawan selama mereka dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi.
 - a) Kompensasi finansial
 - a. Gaji
Jumlah uang yang secara konsisten dibayarkan kepada karyawan selaku imbalan atas kontribusi mereka pada perseroan atau organisasi dikenal sebagai gaji. Didalam gaji ini sudah termasuk kompensasi untuk waktu yang dihabiskan karyawan untuk perusahaan atau organisasi..
 - b. Upah
Upah ialah pembayaran yang dilakukan selaku langsung kepada karyawan sesuai dengan jam kerjanya, total barang atau jasa yang diperoleh, atau keduanya. Ini berbeda bersama gaji yang besarnya tetap dan dapat berubah-ubah tergantung pada jumlah produk atau layanan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Upah ini juga termasuk kompensasi bagi pekerja yang menerima gaji tetapi menambah jam kerja atau melakukan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan rencana mereka.
 - c. Tunjangan
Tunjangan ialah uang yang disampaikan kepada karyawan terkait selaku pengakuan atas dedikasinya terhadap pekerjaannya, yang lebih tinggi daripada karyawan lain dalam hal mentalitas, semangat, dan psikologi. Tunjangan jabatan, fungsional, istri, dan anak adalah beberapa keuntungannya..
 - d. Insentif
Insentif diberikan untuk karyawan yang kinerjanya melampaui standar yang ditetapkan, mereka diberikan insentif secara langsung. Selain itu, karyawan yang bekerja di posisi yang memiliki risiko tinggi untuk mengalami gangguan kesehatan (seperti arsip, petugas radiologi di rumah sakit, serta lain-lain), dan karyawan yang melakukan tugas khusus.
 - b) Kompensasi nonfinansial
Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang memberikan fasilitas kepada karyawan selama mereka bekerja untuk perusahaan atau organisasi. Ini dapat diberikan kepada karyawan terkait atau seluruh karyawan, dan dapat mencakup mobil dinas atau bus, perumahan atau mess, asuransi tenaga kerja, balai kesehatan perusahaan, atau saham.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung ialah imbalan yang disampaikan setelah seorang karyawan telah mengakhiri masa baktinya di perusahaan atau organisasi dikarenakan pensiun atau meninggal dunia, itu adalah penghargaan atas jasa-jasa mereka selama mereka bekerja untuk perusahaan atau organisasi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari dua kategori:

1) Kompensasi finansial

a. Pensiun penuh

Katika seorang karyawan telah mencapai usia pensiun, karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya menerima kompensasi tidak langsung dalam bentuk uang pensiun, yang biasanya disampaikan sampai karyawan tersebut meninggal dunia.

b. Pensiun dini

Seorang karyawan yang telah pensiun dini dengan masa kerja yang lebih sedikit dibanding seorang karyawan yang mencapai pensiun penuh akan menerima kompensasi finansial yang lebih sedikit dibandingkan dengan orang yang mencapai masa pensiunnya.

c. Pesangon

Pesangon adalah kompensasi yang disampaikan kepada karyawan yang dipecat sebab melanggar peraturan yang aktif. Uang pesangon hanya diberikan sekali saat seorang karyawan diberhentikan dari organisasi atau perusahaan, tidak seperti pensiun. Mengenai jumlah uang yang disediakan oleh perusahaan tiap-tiap individu.

d. Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda adalah kompensasi yang disampaikan kepada pasangan karyawan yang telah meninggal dunia dikarenakan kecelakaan kerja. Besar kompensasi yang diberikan ditetapkan oleh peraturan pemerintah atau organisasi yang *relevant*.

2) Kompensasi nonfinansial

Karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini tidak secara tidak langsung menerima kompensasi nonfinansial, seperti asuransi kesehatan.

c. Tujuan dan Pentingnya Kompensasi

Pandangan (Fajar & Heru 2015, 153-154) Kompensasi mempunyai beragam tujuan utama:

- 1) Memikat calon karyawan
Program kompensasi dapat membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi organisasi dengan meyakini ialah kompensasi cukup agar mempekerjakan pekerja yang tepat pada waktu yang akurat.
- 2) Mempertahankan pekerja berbakat
Karyawan yang baik yang dibutuhkan perusahaan mungkin berhenti jika mereka merasa rencana kompensasi tidak adil. Penggajian atau upah harus tetap bersaing bersama perusahaan lain jika ingin menghindari karyawan yang keluar (*resign*).
- 3) Memperoleh keunggulan dalam kompetitif
Sebuah perusahaan dapat bermigrasi ke daerah bersama biaya tenaga kerja yang kian murah atau menggunakan sistem komputer untuk menggantikan pekerja guna meningkatkan daya saingnya di tempat kerja.
- 4) Meningkatkan produktifitas
Manfaat non-finansial dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan selain kompensasi uang. Perusahaan juga harus memilih proporsi penghargaan keuangan dan tidak bersifat keuangan yang tepat sesuai dengan variasi dan preferensi individu..
- 5) Melakukan pembayaran seperti yang dipersyaratkan oleh hukum (undang-undang ketenagakerjaan).
- 6) Menjamin keadilan
Administrasi penggajian atau pengupahan berusaha agar menjaga keadilan. Dalam menentukan tingkat kompensasi, keadilan atau konsistensi internal serta eksternal sangat penting.
- 7) Memudahkan sasaran strategis
Organisasi dapat berusaha untuk mengembangkan tempat kerja yang menguntungkan serta kompetitif, atau mereka mungkin ingin menjadi tempat kerja yang diinginkan untuk memikat pelamar terbaik.

d. Karakteristik Kompensasi

Pandangan (Priansa, 2020) kompensasi terbentuk bersama lima karakteristik, yakni motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), serta keterampilan (*skill*).

- 1) Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri dalam kaitannya dengan keinginan atau pemikiran yang memotivasi mereka untuk berperilaku dikenal sebagai motivasi karakteristik.
- 2) Karakteristik mengacu pada susunan mental seseorang dan seberapa konsisten mereka menanggapi rangsangan, tekanan,

- keadaan, dan informasi. Karakter ini menilai seberapa sensitif pekerja bereaksi terhadap rangsangan serta pemberitaan.
- 3) Konsep diri, istilah "konsep diri" mengacu pada rancangan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang sikapnya, nilai-nilainya, dan bayangan dirinya tentang tugas, pekerjaan, atau tanggung jawab yang dihadapinya dan bagaimana mereka dapat mewujudkannya melalui upaya dan upaya mereka sendiri.
 - 4) Karakteristik pengetahuan adalah keterampilan yang dikembangkan seorang karyawan sebagai hasil dari pengetahuan yang mereka peroleh. Kapasitas seseorang diprediksi oleh pengetahuannya, bukan oleh niatnya.
 - 5) Kapasitas untuk melakukan tugas fisik atau mental disebut sebagai keterampilan karakteristik seseorang.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada sejauh mana aktivitas program atau kebijakan sudah dijalankan agar mewujudkan tujuan, sasaran, visi, serta misi seperti yang dijabarkan dalam penyusunan strategis organisasi.

Pengertian kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017):

“Pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok karyawan bersama suatu organisasi selaras bersama tanggung jawab serta kedudukan agar meraih tujuan organisasi adalah kinerja”.

Pengertian kinerja menurut (Huseno, 2016:85):

“Karena setiap karyawan mempunyai level kemampuan yang berbeda-beda bersama melakukan tugas tertentu, kinerja karyawan ialah hal yang unik. Aksi adalah hasil dari kinerja”.

Pengertian kinerja pandangan (Mangkunegara, 2017:67):

“Kinerja pegawai ialah hasil kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama menjalankan kewajibannya selaras bersama tugas yang dibebankan kepadanya”.

Oleh karena itu, kinerja adalah citra atau hasil yang diciptakan oleh karyawan untuk pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Aspek-aspek Kinerja

1) Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah keluaran (*output*) yang dibuat oleh pekerja selama proses pembuatan barang yang dimaksudkan agar dikonsumsi atau dimanfaatkan oleh konsumen. Untuk mengetahui apakah jumlah atau hasil kerja karyawan ini sudah memenuhi atau melebihi target organisasi atau perusahaan, persentase kesesuaiannya dengan target dapat dihitung.

2) Kualitas

Jika disandingkan bersama standar mutu yang ditentukan oleh organisasi atau bisnis, mutu adalah spesifikasi produk, termasuk bahan baku, desain, batasan, dan keunggulan yang dihasilkan oleh personel. Penilaian kualitas ini dilakukan dengan mencari tahu seberapa dekat produk memenuhi kriteria kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menentukan apakah produk tersebut kurang dari standar atau sesuai dengan standar.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, yang dapat didefinisikan sebagai lamanya waktu dari dimulainya pekerjaan sampai produk jadi disiapkan untuk dikonsumsi atau digunakan oleh konsumen, adalah tenggat waktu yang ditentukan oleh organisasi atau perseroan.

4) Kreativitas

Kreativitas karyawan digambarkan sebagai kapasitas mereka untuk memunculkan konsep atau bertindak kreatif untuk mempercepat

penyelesaian pekerjaan dan melewati tantangan. Intensitas ide baru karyawan digunakan untuk mengukur tingkat penemuan mereka.

5) Kerja sama

Kerja sama adalah cara seorang karyawan berinteraksi bersama orang lain selama menjalankan tugas atau proyek normal, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan pihak luar. Penilaian interaksi mereka bersama orang lain, termasuk ada tidaknya persaingan, kua mendukung, serta koordinasi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas, dilakukan untuk mengukur kerja sama ini.

Menurut Umar yang dikutip oleh (Fatimah 2017, 42) ada sepuluh komponen data yang dapat digunakan agar mengukur kinerja, yakni:

1. Kualitas karya yang dibuat.
2. Kejujuran karyawan.
3. Program yang dibuat untuk mencapai keberhasilan kelompok
4. Absensi.
5. *Attitude* yang ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari.
6. Kerja sama tim.
7. Keandalan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
8. Pengetahuan tentang pekerjaannya.
9. Tanggung jawab yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas.
10. Cara seorang karyawan memanfaatkan waktu luang.

c. Manfaat Kinerja

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, kita harus memahami keuntungan yang ditawarkan oleh penerapan manajemen kinerja dalam bisnis kita.

Manfaat kinerja karyawan bagi perusahaan adalah, menurut (Fahmi 2016, 139):

1. Mencapai peningkatan dalam kinerja organisasi.
2. Untuk membangun suatu budaya yang berfokus pada hasil, Anda harus berperan sebagai penggerak perubahan.
3. Meningkatkan semangat dan komitmen para anggota.
4. Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka, menaikkan kinerja mereka, serta meraih potensi penuh mereka untuk kepentingan mereka sendiri serta organisasi selaku keseluruhan.

Pandangan (Fatimah 2017, 25-26) ada keuntungan bagi karyawan untuk melakukan evaluasi kinerja mereka:

1. Meningkatkan keinginan karyawan dalam bekerja.
2. Menaikan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang ditentukan mereka.
4. Memberikan kritik atas kinerja yang kurang baik serta membangun.
5. Karyawan menjadi mendapatkan pengetahuan tentang kelebihan serta kekurangan karyawan tersebut.
6. Mengubah keunggulan menjadi kekuatan di tempat bekerja.
7. Menurunkan kelemahan sejauh yang mungkin.
8. Mendapatkan peluang dari atasan yang bertindak selaku penilai untuk berbicara.
9. Menaikan *knowledge* terhadap karakter diri sendiri.
10. Beri kesempatan untuk membahas masalah pekerjaan dan menemukan solusi..
11. Menaikan pemahaman tentang harapan perusahaan dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya
12. Meningkatkan pandangan yang kian akurat terkait konteks pekerjaan.
13. Memahami pelatihan yang dibutuhkan agar mencukupi tujuan konsumen.
14. Menaikan ikatan yang lebih baik dan aktif bersama atasan selaku penilai.

4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi tiga, menurut (Fatimah 2017, 8):

1. Penilaian ini dilakukan sebagai perbandingan antara karyawan, bukan hanya menilai satu individu tanpa membandingkan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian bersama-sama di antara karyawannya. Hasil dari penilaian kinerja atau evaluasi kinerja ini adalah penyandingan antara satu karyawan bersama karyawan lain
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekankan perubahan diri seseorang secara bertahap. Ini dilakukan karena penilaian terus menerus karyawan menunjukkan perbedaan kinerja dari waktu ke waktu.
3. pemeliharaan sistem bisnis. Hasil tinjauan kinerja dapat membantu bisnis dalam mengevaluasi efisiensi proses mereka saat ini.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya mampu dimanfaatkan selaku referensi agar memperdalam bahan kajian dan pembahasan penelitian. Penelitian sebelumnya termasuk yang berikut:

NO	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	METODELOGI PENELITIAN		HASIL PENELITIAN
			PERSAMAAN	PERBEDAAN	
1.	(Adi Munasib, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja (Y)	Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	Hasil studi ini menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara parsial oleh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.
2.	(Rizal Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X3), Kinerja (Y)	Variabel Kepuasan Kerja (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap

					kinerja karyawan.
3.	(Rona Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, Rahman Hasibuan, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes	Variabel Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)	Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes.
4.	(Anugerah Iroth, 2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini adalah Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan restoran di Manado
5.	(Yuliya	Pengaruh Stres	Beban Kerja	Pengaruh Stres	Hasil penelitian

	Ahmad, 2019)	Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO	(X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Kerja (X1)	menunjukkan bahwa: Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. FIF Group Manado
--	--------------	--	--	------------	---

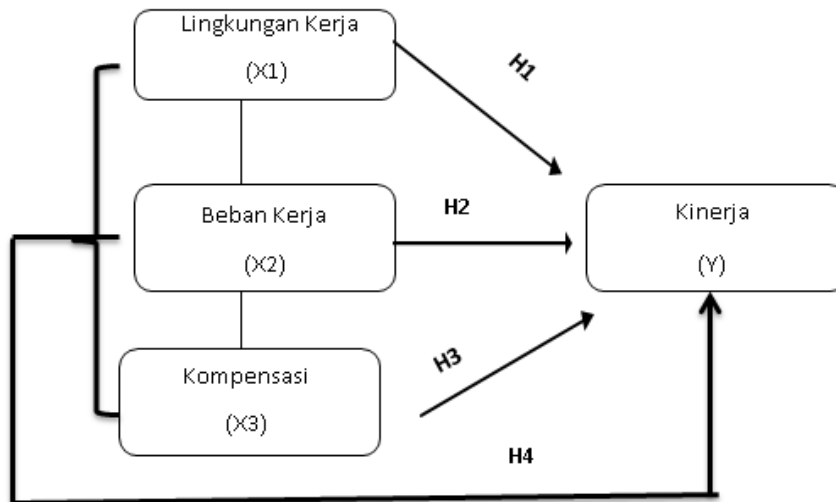
C. Kerangka Pemikiran

Setiap karyawan magang memiliki karakteristik yang berbeda-beda tergantung pada kepribadannya, yang berdampak pada hasil kerja perusahaan.

Perusahaan wajib memiliki kemampuan untuk memahami dan membuat keputusan untuk karyawan magang, seperti mengetahui apakah beban kerja yang diberikan terlalu berat, apakah kompensasi yang disampaikan selaras, dan apakah lingkungan kerja sehari-hari nyaman. Dengan demikian, memahami setiap kepribadain karyawan akan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.

Ini adalah pemahaman teori yang menjelaskan hubungan yang dapat mempengaruhi beban kerja serta kompensasi hasil dari kinerja karyawan magang. Hubungan ini mampu dijelaskan dalam gambar yakni.

Gambar II.1



Sumber: Pengolahan data Sendiri

D. Perumusan Hipotesis

Perumusan sementara dalam penelitian sebelumnya disebut sebagai hipotesis. Hipotesis didefinisikan sebagai penyelesaian masalah sementara karena kemungkinan akan terjadi ketidaksetujuan dan kesepakatan tentang hipotesis yang akan dipelajari. Akibatnya, peneliti mengusulkan yakni:

- H1: Diduga adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD.
- H2: Diduga adanya pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD.
- H3: Diduga adanya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD.
- H4: Diduga adanya pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan magang di BCA BSD.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis studi ini dilakukan secara statistik dan kuantitatif dengan menggunakan sistem SPSS. Penulis akan menguji hasil hipotesis sebelumnya dengan data analisis dan menghasilkan kesimpulan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: BCA Cabang Wisma BSD), melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Bersama upaya ini, responden harus selaras bersama tujuan serta memenuhi syarat agar mengisi beragam pertanyaan yang dirancang oleh penulis tentang subjek yang akan diteliti. Dengan cara ini, peneliti dapat menganalisis hasil dari kuesioner.

Peneliti membedakan dua kategori variabel bebas serta terikat yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan magang, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Nantinya, penulis mampu menggunakan metode survei untuk populasi serta sampel.

B. Objek Penelitian

Suatu penelitian dapat diteliti dengan peneliti di BCA BSD yang berlokasi di Wisma BCA BSD JL Kapt Soebijanto Djojohadikusumo, Lengkong Gudang, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten studi ini diterapkan agar mencari tahu pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang.

C. Jenis & Sumber Data

1. Jenis Data

Kedua alternatif data yang di pakai yakni:

a) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif biasanya memiliki arti yang mampu dinyatakan sebagai angka atau data kuantitatif yang telah dihitung atau diukur. Jenis data ini biasanya digunakan dalam penelitian ini oleh penulis.

b) Data Kualitatif

Sugiyono (2018) menegaskan bahwa data kualitatif dapat dijelaskan dengan menggunakan kata-kata, frasa, bahasa tubuh, ekspresi wajah, bagan, atau gambar.

2. **Sumber Data**

Suatu sumber data yang tepat dan benar diperlukan agar peneliti dapat melakukan penelitian dengan mudah di masa depan.

D. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Salah satu komponen studi yang digunakan oleh peneliti adalah populasi sebanyak 104 karyawan yang merupakan tanggapan asli dari Kinerja yang diberikan oleh setiap Karyawan Magang di BCA BSD.

2. **Sampel**

Di dalam bagian populasi yang diambil oleh peneliti sebanyak 104 karyawan nantinya dari hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebuah perwakilan secara keseluruhan.

Teknik pengambilan yang digunakan oleh peneliti adalah Teknik *Purposive Sampling* dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan pernyataan tertentu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Ada beragam metode agar mengumpulkan data, menurut Prof (Sugiyono, 2018):

1. Interview/Wawancara

Untuk mengumpulkan data, tahapan wawancara umum dilakukan. Ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari masalah dan menelitinya.

2. Kuesioner/Angket

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberiskor 5
2. Setuju/sering/positif diberiskor 4
3. Netral diberiskor 3
4. Kurang setuju diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju diberiskor 1

Kuesioner dibuat untuk mengumpulkan data dari pertanyaan yang ditulis oleh penulis serta diberikan kepada responden untuk menyampaikan tanggapan. Kuesioner harus didistribusikan secara luas ke wilayah yang luas dan diberikan kepada responden baik secara tatap muka maupun selaku online. Untuk memperoleh tanggapan dari responden, diperlukan data skala likert.

3. Operationalisasi Variabel Penelitian

Untuk menyelesaikan studi ini, variabel yang sudah ditetapkan, yakni variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Magang

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan psikis	1. Terlalu banyak pekerjaan 2. Waktu terbatas atau terdesak 3. Sistem pengawasan yang gagal 4. Ketidaksiesuaian antara pemberian otoritas dan tanggung jawab yang diberikan 5. Terlalu sedikit <i>feedback</i> yang diberikan tentang prestasi kerja 6. Peran yang diberikan kurang jelas dari perusahaan 7. Terlalu banyak perubahan yang terjadi di tempat bekerja 8. Konflik antar individu dan	Likert

		kelompok, dan sebagainya	
		9. Stres	
		10. Adanya perbedaan antara nilai perusahaan dengan nilai yang dimiliki pekerja	
Sumber: (Afandi 2016, 52-53) "Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researt"			
Beban Kerja(X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor eksternal 2. Faktor internal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang berlebihan 2. Waktu yang terdesak atau terbatas 3. Sistem pengawasan yang tidak efisien 4. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan 5. Kurang umpan balik prestasi kerja 6. Ketidakjelasan peran 	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> 7. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan 8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya 9. Frustrasi 10. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja 	
Sumber : (Pradipta, Kadarisman, dan Sunarti, 2016: 140).			
Kompensasi (X3)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Upah. 3. Komisi. 4. Persyaratan jabatan. 5. Insentif. 6. Cuti. 7. Balas jasa. 8. Jaminan kesehatan. 9. Tunjangan hari raya. 10. Pemenuhan kebutuhan 	Likert
Sumber : (Wibowo, 2016:289) Manajemen Kinerja			
Kinerja (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Insentif. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan standar perusahaan. 2. Ketepatan tugas. 	Likert

	4. Kejujuran. 5. Kerja sama.	3. Insentif penyelesaian tugas. 4. Kuantitas penyelesaian tugas. 5. Antusias dalam bekerja. 6. Inisiatif dalam bekerja. 7. Kejujuran dalam bekerja. 8. Tidak menyalahgunakan wewenang. 9. Kerja sama antar karyawan. 10. Menerima kritik dan saran.	
Sumber (Fatimah 2017, 42) “Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan”			

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Data

Menurut Sugiyono (2016), “analisis data terdiri dari pengorganisasian data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan lain-lain ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikannya sebagai unit-unit, mensintesiskannya, mengorganisasikannya ke dalam pola-pola, menyeleksi, apa yang penting dan untuk belajar, dan menarik kesimpulan. Mempermudah dalam menarik kesimpulan.

2. Frekuensi Data

Data sering dikumpulkan serta dapat diakses bersama total yang besar, selanjutnya sulit agar mejabarkan karakteristiknya. Oleh sebab itu, data yang sangat besar harus ditata atau diorganisir bersama meringkasnya ke dalam kelompok-kelompok data berdasarkan ciri-cirinya agar kami mampu menganalisisnya selaras bersama persyaratan.

Pandangan (Sudaryono 2014, 66) menyampaikan yakni :

“Distribusi Frekuensi ialah susunan data bersumber kelas-kelas interval tertentu atau pandangan pengelompokkan tertentu bersama sebuah daftar.”

3. Uji Kualitas

a) Uji Validitas Data

“Validitas ialah suatu indeks yang membuktikan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur,” kata Sugiyono (Kemenkes & Jurusan, 2020). Reliabilitas berasal dari kata "reliabilitas", yang bermakna "mampu diyakinkan" atau "kuat percobaan". Peralatan ukur yang baik tidak hanya harus akurat, tetapi juga harus dapat diandalkan.

b) Uji Reliabilitas Data

Menurut Notoatmodjo, "Reliabilitas ialah indikator yang membuktikan sejauh mana sesuatu alat juru ukur mampu dipercayai atau diinginkan" (Kemenkes & Jurusan, 2020), hasil pengukuran selalu konsisten jika dicoba dua kali atau kian terhadap pertanda yang sama bersama memanfaatkan peralatan ukur yang sama.

Rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

$\sum Si$ = Varian responden untuk item I

St = Jumlah varian skor total

Agar mengetahui seberapa reliabel suatu variabel, dijalankan uji statistik bersama nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria berikut dimanfaatkan:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang dimanfaatkan agar mengukur variabel terkait yakni *reliable*.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang dimanfaatkan agar mengukur variabel tersebut ialah tidak *reliable*.

Reliabilitas	Kriteria
$<0,5$	Reliabilitas rendah
0,50-0,70	Reliabilitas cukup baik
0,70-0,90	Reliabilitas tinggi
$>0,90$	Reliabilitas sangat baik

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah percobaan untuk menentukan apakah ada persoalan pada regresi linier. Ini memiliki alat untuk menghindari kesalahan anggapan, jadi yakni:

a) Uji Normalitas

Sebagaimana dikutip oleh (Sugiyono, 2017), "Percobaan normalitas dipakai agar mengkaji kenormalan elastis jika pemberitaan setiap elastis tidak wajar maka pengetesan anggapan tidak mampu memanfaatkan normalitas statistik parametrik." Pengujian dilakukan menggunakan tata cara diagram wajar *probability plot* yakni :

- 1) Ketika data menabur di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, mampu disimpulkan yakni bentuk regresi mencukupi anggapan normalitas.
- 2) Apabila data menyimpang dari garis diagonal serta bukan mengikuti arahnya, maka mampu diringkas yakni bentuk regresi bukan mencukupi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Pandangan Santoso (Najmudin et al., 2022, 38) "Multikolinieritas ialah munculnya peluang di bebragam variabel bebas agar kian berkorelasi." Sebaliknya, Imam Ghozali (Najmudin et al., 2022, 38) menyatakan bahwa nilai Tolerance (TOL) serta Variation Inflation Factor (VIF) dapat dilihat. Untuk multikolinieritas, nilai cutoff ialah nilai toleransi ≤ 10 atau sama dengan $VIF \geq 10$. Teori dimanfaatkan yakni:

- 1) H_0 : $VIF > 10$, terdapat *multikolinieritas*
- 2) H_1 : $VIF < 10$, Tidak terdapat *multikolinieritas*

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas didefinisikan sebagai "semua kondisi error yang memiliki varian yang tidak konstan atau berubah", oleh Nachrowi dan Usman (Najmudin et al., 2022, 39). Tujuan dari pengujian ini ialah agar menentukan apakah residual model regresi untuk kedua pengamatan menunjukkan ketidaksamaan varians. Pendekatan yang digunakan untuk membuat keputusan uji heteroskedastisitas misalnya:

- a) Jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heterokedastisitas

5. Uji Regresi Linier Berganda

Jika setidaknya ada dua variabel independen, analisis regresi berganda harus dimanfaatkan. Hal ini dikarenakan penegasan Sugiyono dalam Sugiyono (Aprilia, 2018) bahwa “Regresi linier bermaksud memprediksi bagaimana kondisi (naik turun) variabel bebas, jika 2 atau kian variabel bebas selaku aspek prediktor dimanipulasi (naik dan turun nilainya) .” Inilah hasilnya.:

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

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan Magang)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = variabel independen pertama (Lingkungan Kerja)

X2 = variabel independen kedua (Beban Kerja)

X3 = variabel independen ketiga (Kompensasi)

6. Uji Hipotesis

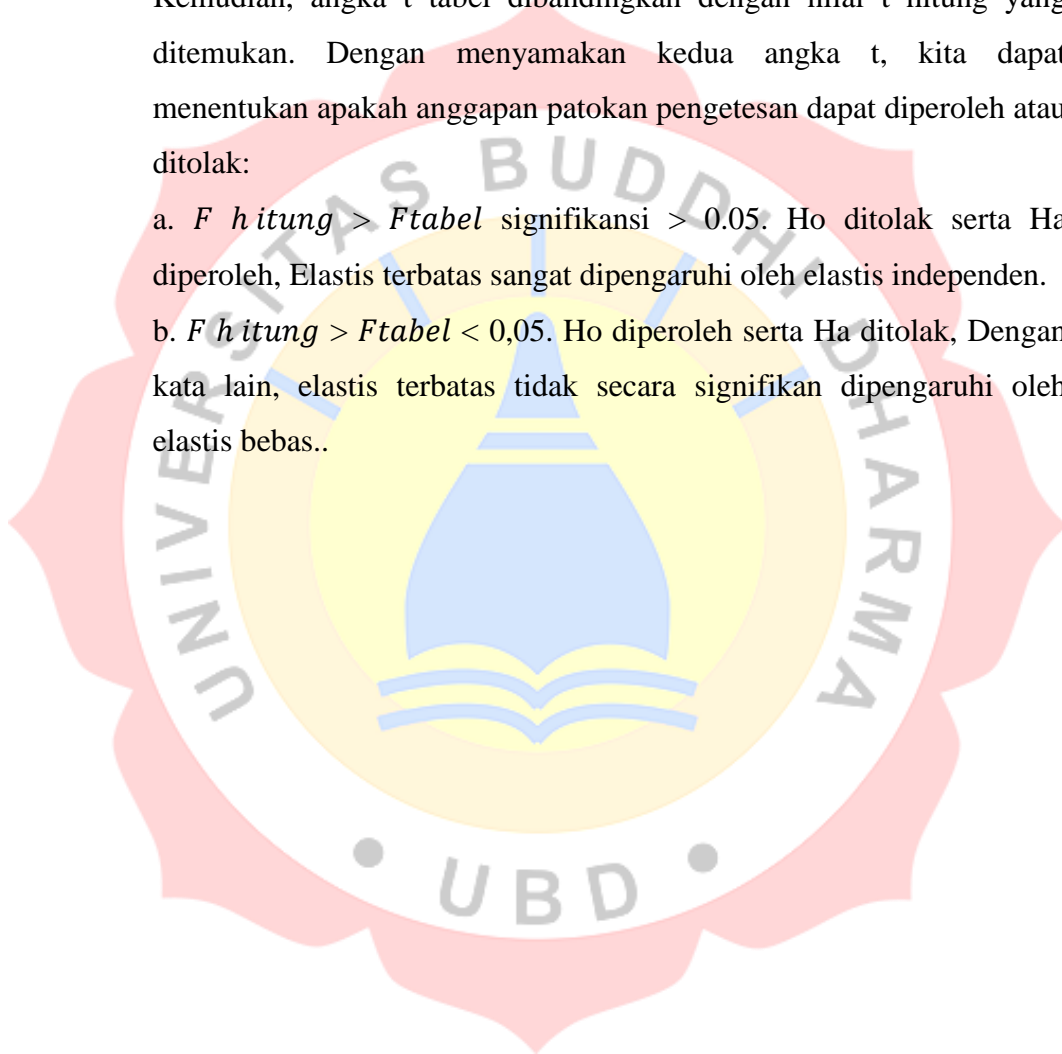
a) Uji F

Pandangan (Ghozali, 2017), inti percobaan statistik F menyampaikan apakah semua elastis bebas yang dimasukkan pada contoh berdampak pada elastis terbatas secara bersamaan. Percobaan ini dilakukan dengan menyamakan angka F jumlah bersama F tabel serta mempertimbangkan angka signifikansi 0,05. Hasilnya ialah yakni: a. Jika F hitung lebih besar daripada F tabel atau probabilitas lebih besar daripada nilai relevan ($\text{sig} \leq 0,05$), maka contoh studi mampu dimanfaatkan. Jika F hitung lebih besar daripada F tabel atau probabilitas lebih besar daripada nilai relevan, jadi contoh penelitian tidak mampu dimanfaatkan.

b) Uji T

Menurut Ghozali (Ghozali, 2018), percobaan statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh akibat satu elastis bebas bersama upaya perseorangan dalam menerangkan elastis terbatas. Angka t tabel ditemukan dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K$. Kemudian, angka t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang ditemukan. Dengan menyamakan kedua angka t, kita dapat menentukan apakah anggapan patokan pengetesan dapat diperoleh atau ditolak:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak serta H_a diperoleh, Elastis terbatas sangat dipengaruhi oleh elastis independen.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel} < 0,05$. H_0 diperoleh serta H_a ditolak, Dengan kata lain, elastis terbatas tidak secara signifikan dipengaruhi oleh elastis bebas..



7. Uji Koefisiensi Determinasi(R^2)

Menurut Ghozali yang dikutip (Ghozali, 2018),

“Uji toefisiensi determinasi (R^2) menilai kemampuan model untuk menjelaskan alterasi elastis terbatas. Keahlian variabel sangat terbatas karena koefisien pemastian adalah 0 dan koefisien dari (R^2) adalah angka 1”. Variabel bebas menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memperhitungkan perubahan variabel terbatas, jika angkanya mendekati satu.

