

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIAMAS STAR**

SKRIPSI

Oleh:

JENNY JAYATI

20200500123

**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIAMAS STAR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

JENNY JAYATI

20200500123



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jenny Jayati
NIM : 20200500123
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamas Star

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

Tangerang, 1 Mei 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi



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



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamas Star

Nama Mahasiswa : Jenny Jayati

NIM : 20200500123

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Menyetujui,
Pembimbing



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

Tangerang, 15 Agustus 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi



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

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E, M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jenny Jayati

NIM : 20200500123

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamas Star

Dinyatakan layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 15 Agustus 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi



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

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jenny Jayati
NIM : 20200500123
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diamas Star

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 30 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

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

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

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 dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan 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 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, 15 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Jenny Jayati

NIM : 20200500123

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500123
Nama : Jenny Jayati
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Excusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star”**.

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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 14 Agustus 2024

Penulis,



Jenny Jayati

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIAMAS STAR

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana. Lingkungan Kerja, Beban Kerja , dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan metode pengambilan sampel berupa Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan selama 6 hari terhitung dari tanggal 1 agustus 2024 sampai 6 agustus 2024 yang berhasil terkumpul 110 orang responden, dengan berisikan 40 butir pernyataan dengan 5 alternatif pilihan jawaban. Hasil jawaban dari para responden diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,754 atau 75,4%, yang dapat diartikan bahwa pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja , dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Karyawan yaitu sebesar 75,4%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai fhitung senilai $31.612 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Diamas Star

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Beban kerja , Pengalaman kerja , Kinerja karyawan

***The Influence Of Work Environment, Workload, and Work
Experience on Employee Performance
At PT Diamas Star***

ABSTRACT

The author conducted this research with the aim of finding out the extent. Work Environment, Workload, and Work Experience on Employee Performance.

In this thesis research, the researcher used a non-probability sampling technique with a sampling method in the form of Purposive Sampling. The data collection technique is using primary data which was obtained by the author through a questionnaire distributed over 6 days starting from 1 August 2024 to 6 August 2024 which resulted in 110 respondents being collected, containing 40 statements with 5 alternative answer choices. The results of the answers from the respondents were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25 software

Based on the coefficient of determination test, the resulting R Square value is 0.754 or 75.4%, which means that the influence of the Work Environment, Workload and Work Experience on Employee Performance is 75.4%. Meanwhile, from the F test that was carried out, the results obtained were a calculated f value of 31,612 > F table 2.69 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The results of the F test (simultaneous test) show that all independent variables, namely work environment (X1), work load (X2) and work experience (X3) are proven to have a simultaneous influence on the dependent variable, namely employee performance (Y) at PT Diamas Star

Keywords: *Work environment, workload, work experience, employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada PT Diamas Star

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma dan selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah bapak berikan untuk penulis tidak hanya tentang bimbingan skripsi tapi sikap disiplin sopan santun dan cara menghormati orang penulis sangat amat berterimakasih.

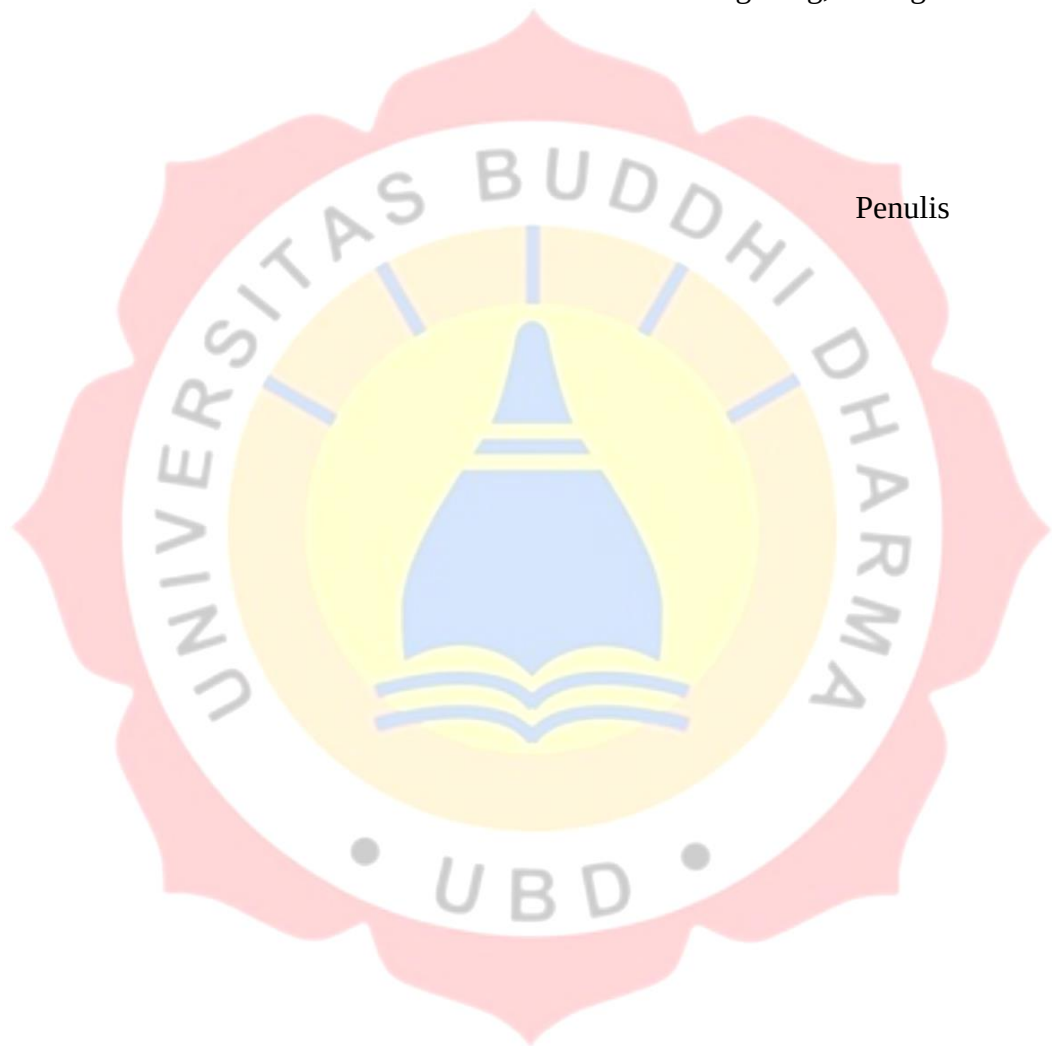
4. Para dosen yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data
5. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.
6. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
7. kepada orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
8. Untuk Alvin Afandi dan Joan Alexsander yang selalu memberikan suport sistem terbaik, menemani , membimbing, semangat yang di berikan kepada penulis.
9. Kepada HRD PT.Diamas Star yang sudah meberikan izin penelitian.
10. Kepada Direktur, Manager dan seluruh karyawan PT.Diamas Star, tempat penulis berkerja dan Tempat penelitian penulis.
11. Untuk teman yang berkontribusi pada penulis dalam mengerjakan skripsi , yaitu, Cesil, Felicia Irena, Riyanti Teresa, Agustiyo yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.
12. Kepada Responden yang menyepatkan waktu mengisih kuisisioner

Penulis sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan didalam skripsi ini karena batasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis

berharap supaya pembaca bisa mendapatkan pengetahuan serta dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 14 Agustus 2024

Penulis



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

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 4

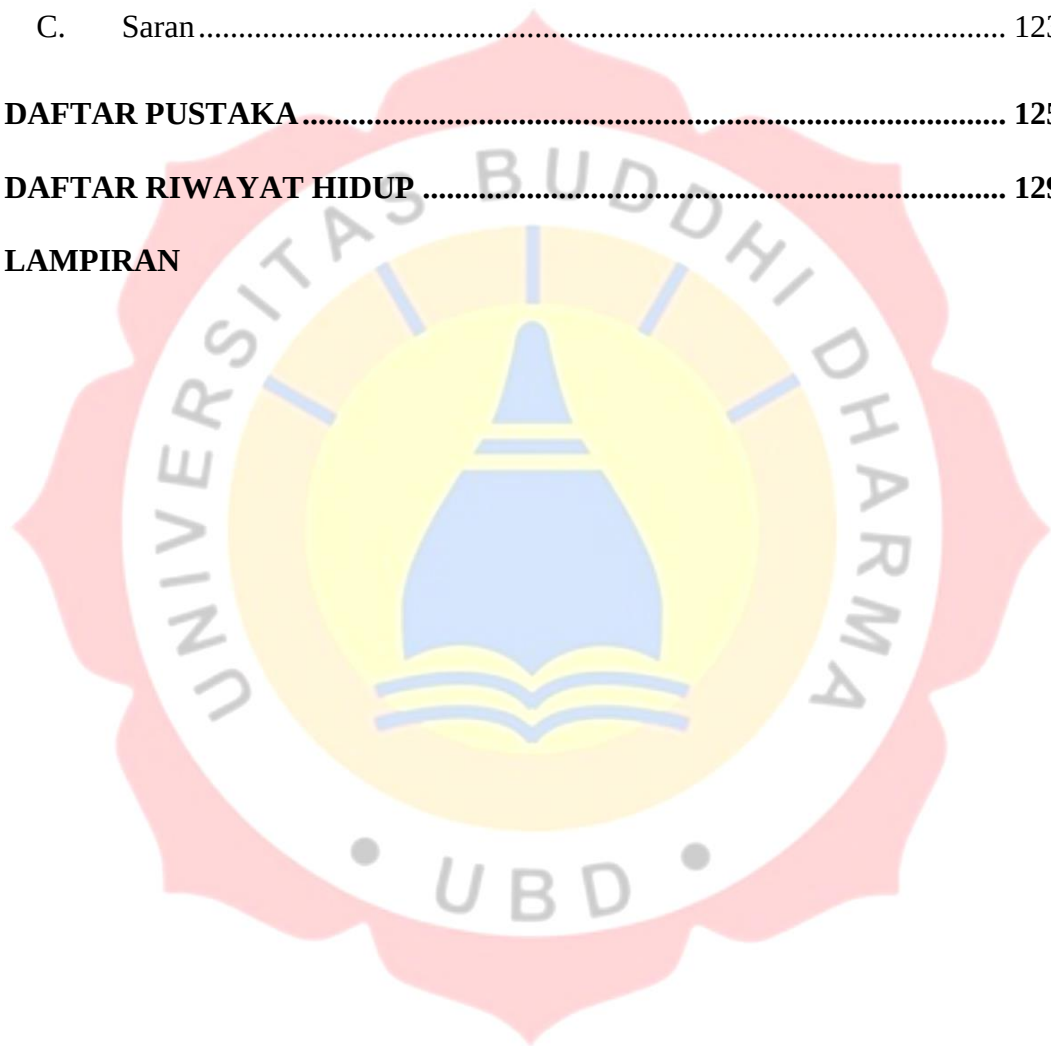
C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian 5

E.	Manfaat Penelitian.....	6
F.	Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI		9
A.	Gambaran Umum Teori.....	9
1)	Lingkungan Kerja	13
2)	Beban Kerja	17
3)	Pengalaman Kerja.....	20
4)	Kinerja Karyawan.....	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	29
C.	Kerangka Pemikiran	36
D.	Perumusan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		41
A.	Jenis Penelitian	41
B.	Objek Penelitian	41
1)	Profile Singkat Perusahaan.....	42
2)	Visi Misi Perusahaan	42
3)	Logo Perusahaan.....	43
4)	Struktur Organisasi	44
5)	Uraian Tugas.....	44
C.	Jenis dan Sumber Data	49

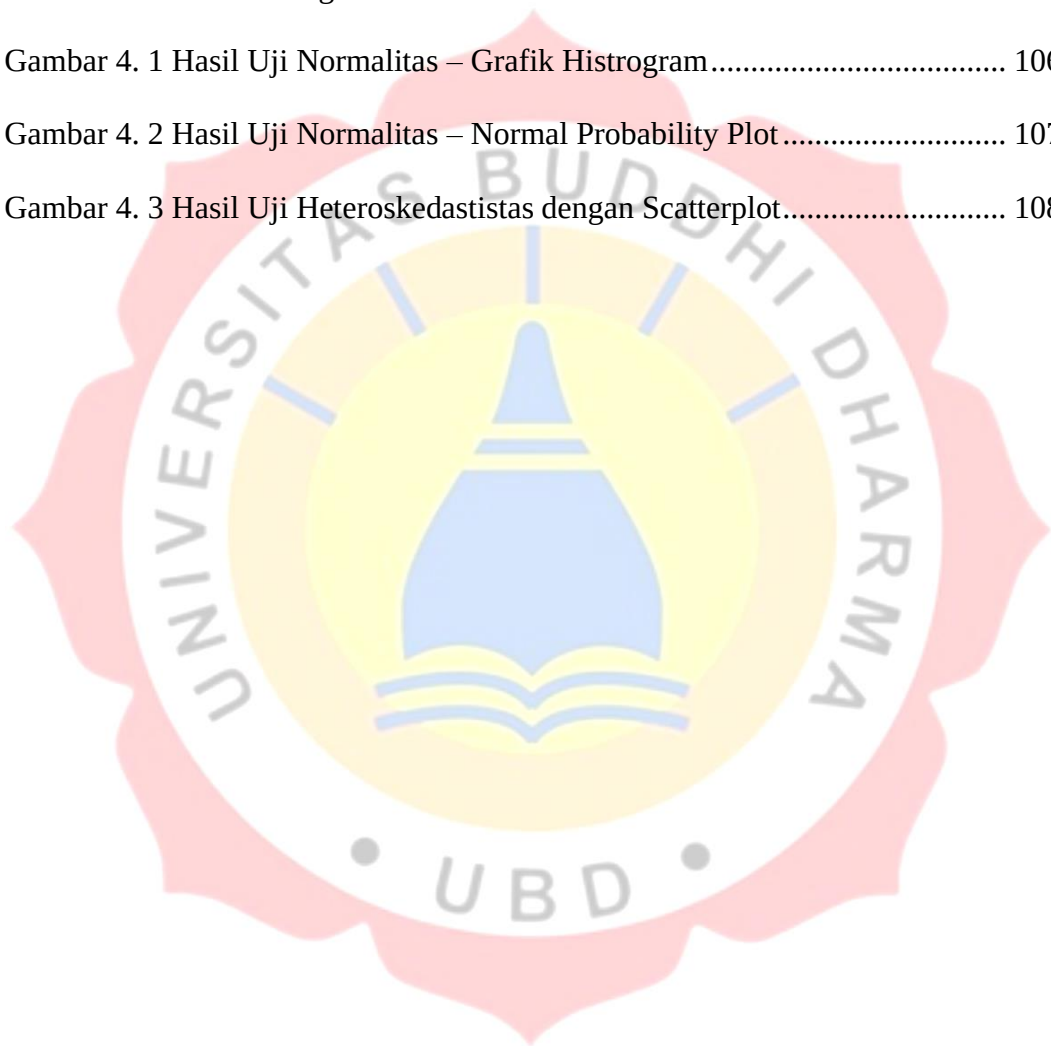
D.	Populasi dan Sampel.....	50
1)	Populasi.....	50
2)	Sampel	50
E.	Teknik Pengumpulan Data	51
F.	Operasional, Variabel Penelitian	52
G.	Teknik Analisis Data	54
1)	Analisis Statistik Deskriptif	54
2)	Uji Frekuensi.....	55
3)	Analisis Verifikasi	55
4)	Uji Asumsi Klasik.....	57
5)	Pengujian Hipotesis	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		64
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	64
1)	Statistik Deskriptif Kuesioner.....	64
2)	Statistik Deskriptif Responden	64
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	67
1)	Uji Frekuensi.....	67
2)	Uji Validitas dan Reabilitas	98
3)	Uji Asumsi Klasik.....	105
4)	Pengujian Hipotesis	109

C. Pembahasan	118
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Implikasi.....	121
C. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	129
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 3. 1 Logo	43
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	106
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot.....	107
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan Scatterplot.....	108



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	52
Tabel 4. 1 Hasil pengumpulan kuesioner selama 6 hari	64
Tabel 4. 2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 3 Data Responden Menurut Usia.....	65
Tabel 4. 4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 5 Data Responden Menurut Lama Bekerja.....	67
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 1	68
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 2	68
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 3	69
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 4	70
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 5	71
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 6	71
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 7	72
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 8	73
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 9	73
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Untuk Variabel X1 Pernyataan 10	74
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 1	75
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 2	76
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 3	77
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 4	78

Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 5	79
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 6	79
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 7	80
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 8	81
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 9	82
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Untuk Variabel X2 Pernyataan 10	82
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 1	83
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 2	84
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 3	85
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 4	85
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 5	86
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 6	87
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 7	88
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 8	88
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 9	89
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Untuk Variabel X3 Pernyataan 10	90
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 1	91
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 2	91
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 3	92
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 4	93
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 5	94
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 6	95
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 7	95

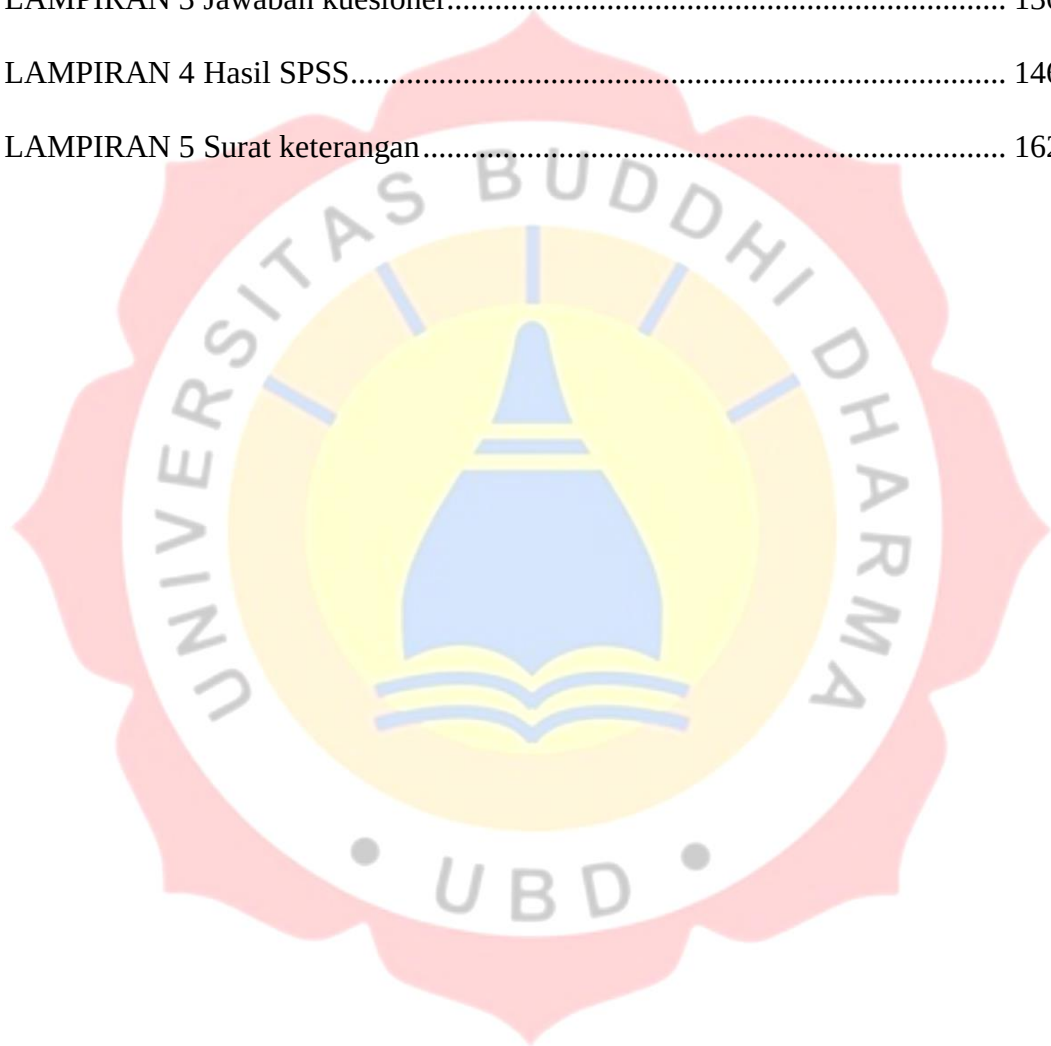
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 8	96
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 9	97
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden Untuk Variabel Y Pernyataan 10	97
Tabel 4. 46	Uji validitas X1 (Lingkungan Kerja).....	99
Tabel 4. 47	Uji validitas X2 (Beban Kerja).....	99
Tabel 4. 48	Uji validitas X3 (Pengalaman Kerja).....	100
Tabel 4. 49	Uji validitas Y (Kinerja Karyawan).....	101
Tabel 4. 50	X1 case Processing Summary.....	102
Tabel 4. 51	Uji Reabilitas X1 (Lingkungan Kerja)	102
Tabel 4. 52	Case Processing Summary.....	103
Tabel 4. 53	Uji Reabilitas X2 (Beban Kerja)	103
Tabel 4. 54	X3 Case Processing Summary.....	104
Tabel 4. 55	Uji Reabilitas X3 (pengalaman kerja)	104
Tabel 4. 56	Case Processing Summary.....	105
Tabel 4. 57	Uji Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)	105
Tabel 4. 58	Hasil Uji Multikolinearitas	109
Tabel 4. 59	Regresi Linear Berganda	110
Tabel 4. 60	Uji Korelasi Berganda	112
Tabel 4. 61	<i>Koefisien Determinasi (R Square)</i>	114
Tabel 4. 62	Uji Koefisien Determinasi (Parsial) lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.....	115
Tabel 4. 63	Uji Koefisien Determinasi (Parsial) beban kerja dengan kinerja karyawan.....	115

Tabel 4. 64 Uji Koefisien Determinasi (Parsial) pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.....	116
Tabel 4. 65 Uji T (Uji Parsial).....	116
Tabel 4. 66 Uji F (Uji Simultan).....	118



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
LAMPIRAN 1 Pemohonan Pengisian Kuesioner	131
LAMPIRAN 2 Cara Mengisian kuesioner	132
LAMPIRAN 3 Jawaban kuesioner.....	136
LAMPIRAN 4 Hasil SPSS.....	146
LAMPIRAN 5 Surat keterangan.....	162



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan memiliki arti penting bagi suatu perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan semakin baik, tentu ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja. Dengan begitu perusahaan harus memberi perhatian kepada setiap karyawannya agar bisa memenuhi kebutuhan yang diperlukan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Diamas Star didirikan pada tahun 1994, merupakan perusahaan swasta dan bergerak diindustri kaca, seperti membuat gelas dengan merek citinova dan vasdengan merek ww desaign. PT. Diamas Star menyadari betapa pentingnya pelatihan karyawan untuk perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan untuk dapat bekerjadengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggirendahnya pengetahuan kerja karyawan PT. Diamas Star dalam meningkatkankinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkankinerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dan nyata terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan suatu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan di sebuah perusahaan untuk membuktikan kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah dibebankan dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Kondisi lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan kerja yang memadai cenderung lebih disukai oleh karyawan karena hal tersebut merupakan faktor penunjang yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengendali seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Selain itu, kebebasan individu, keleluasaan pribadi serta privasi dalam pekerjaan juga diinginkan oleh karyawan yang dapat diperoleh dari kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki

pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu peneliti memilih PT Diamas Star sebagai objek penelitian karena ditemukan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Diamas Star.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star”**

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul pada objek penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Diamas Star diduga berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja yang dipikul oleh karyawan PT. Diamas Star diduga berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Pengalaman kerja pada PT. Diamas Star diduga berdampak terhadap kinerja karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan bisa berdampak menurunnya efektifitas perusahaan.

C. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star?
2. Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star?
3. Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel Pengalaman Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star?
4. Adakah pengaruh yang signifikan dari variabel Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star untuk meningkatkan efektifitas perusahaan ?

D. Tujuan Penelitian

Untuk menemukan solusi masalah, peneliti perlu fokus pada bidang-bidang berikut dalam penelitian peneliti:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di PT. Diamas Star.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh simultan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di PT. Diamas Star.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di PT. Diamas Star.
4. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh simultan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di PT. Diamas Star.

E. Manfaat Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk menyampaikan manfaat yang sesuai dengan maksud penelitian yang diinginkan sebagai berikut:

- 1) Manfaat penelitian ini bagi organisasi adalah akan memungkinkan lebih banyak informasi untuk ditambahkan serta pemahaman yang lebih besar tentang bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan implementasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.
- 2) Pembaca mungkin mendapat manfaat dari penelitian ini dengan mempelajari lebih lanjut tentang variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Manfaat mempelajari ini bagi peneliti adalah akan memperluas pemahaman dan pandangan mereka, serta memungkinkan mereka untuk membandingkan pengetahuan yang mereka pelajari di perkuliahan dengan praktik yang mereka miliki di perusahaan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Buddhi Dharma.
- 4) Manfaat penelitian ini bagi institusi itu sendiri adalah dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam penelitian-penelitian yang akan terus dilakukan di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penelitian

Agar pembahasannya sistematis, peneliti harus mengatur informasi sedemikian rupa sehingga tampak sistematis. Hal ini memastikan bahwa hasil penelitian dapat dengan mudah dipahami. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pengaruh, menjelaskan latar belakang masalah Pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistem penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengaruh, menjelaskan latar belakang masalah Pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Diamas Star, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistem penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memperkenalkan gambaran umum, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian di perusahaan PT. Diamas Star.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi petunjuk tentang bagaimana penulis dapat menganalisis dan meneliti data dan hasil dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini menjelaskan hasil diskusi atau kesimpulan dalam survei, serta saran yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A.

B. Gambaran Umum Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, ,pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting perannya dan hasil penelitian bidang Sumber Daya Manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dalam (Salim & Widiyanto 2023, 2) mengatakan bahwa:

“Human resource management, sometimes known as HR, is a science or approach that aims to maximize the common goals of business, employees, and society by managing relationships and roles between resources (labor)”.

Menurut Handoko yang dikutip (Karlina & Rosento 2019, 53) mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia yang dilandasi pada suatu rancangan untuk setiap pegawai merupakan orang bukan mesin semata-mata menjadi basis energi bidang usaha. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan berbagai aspek-aspek ilmu psikologi dan sosiologi”.

Menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang menata proses penggunaan Sumber Daya Manusia dengan cara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Sadili (Karlina & Rosento 2019, 53) mengatakan bahwa:

“Untuk memperbaiki partisipasi produktif daya kegiatan kepada kelompok maupun industri dengan metode bertanggung jawab dengan cara strategi, etis dan sosial”.

Empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1) Tujuan Sosial

Organisasi atau Perusahaan lebih bertanggung jawab dengan cara etis dan sosial untuk kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Target formal yang dibuat untuk membantu suatu organisasi agar mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Untuk menjaga kontribusi departemen Manajemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang akan mencapai melalui aktivitasnya dalam suatu organisasi.

Menurut Follet dalam (Priatna 2019, 154) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan sesuatu seni yang dipakai seorang dalam bagan melakukan kewajiban serta profesi untuk mendapatkan suatu tujuan dengan metode melaksanakan wawasan kepada banyak orang lain serta tidak melaksanakan kewajiban sendiri”.

Sebaliknya bagi Stoner dalam (Priatna 2019, 154) mengatakan bahwa:

“Jika manajemen dalam badan mencapai tujuan badan dengan melaksanakan untuk manajemen, adalah pemrograman, pengorganisasian, advis dan pengawasan”.

Menurut Robbins dalam (Priatna 2019, 154) menjelaskan fungsi-fungsi Manajemen POAC sebagai berikut :

a) *Planning* (Perencanaan)

Planning ialah suatu perihal yang amat berarti dalam suatu badan, dalam pemrograman tersebut ditetapkan target yang ingin dicapai serta mempertimbangkan metode dan sarana-sarana pencapaiannya. pemrograman muat mengenai kegiatan-kegiatan apa yang wajib dicoba, gimana metode aktivitas apa yang wajib dicoba, bagaimana metode melaksanakan dengan siapa yang hendak dicoba dari seluruh aktivitas tersebut.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing adalah suatu tahap Langkah lanjutan setelah organisasi tersebut membuat pemrograman. Dalam pengorganisasian memuat dengan cara mendetail mengenai peranan serta tanggung jawab personel, melakukan konsep yang sudah terbentuk lebih dahulu, menghalangi tanggung jawab serta kewenangan, membagi-bagi kewajiban, tanggung jawab serta kewenangan, penerapan yang wajib dicermati merupakan pembagian kegiatan yang nyata, alhasil kewajiban, guna serta wewenang setiap bagian bisa berjalan dengan mudah.

c) *Actuating* (Pengarahan)

Actuating, adalah menggerakkan unit-unit badan dalam bagan pendapatan suatu tujuan. Dalam cara penggerakan terpaut dengan pemberian perintah yang bertabiat membangkitkan antusias dalam penerapan kewajiban bagi pendapatan tujuan badan. Pemberian perintah bisa dilaksanakan dengan baik, bila memenuhi persyaratan selaku selanjutnya: (1) perintah wajib memiliki kerangka balik yang cocok dengan alat, durasi serta keahlian yang diperintah, (2) perintah wajib memakai Bahasa yang pas serta gampang dipenuhi, (3) perintah janganlah bertabiat pemaksaan, namun wajib komplit, nyata serta tidak berubah-ubah, serta (4) perintah wajib berhubungan dengan kondisi yang jelas. Bersumber pada penjelasan diatas hingga bisa disimpulkan kalau membagikan perintah wajib senantiasa mencermati campuran keinginan yang karakternya lemas halus serta mendorong orang lain untuk buat tugasnya dengan suka Nurani pemaksaaan.

d) *Controlling* (Pengawasan)

Controlling merupakan guna manajemen guna mengenali apakah penerapan kegiatan cocok dengan konsep yang sudah ditetapkan saat sebelum ataupun dengan tutur lain guna pengawasan merupakan suatu kewajiban untuk menginformasikan hingga sepanjang mana suatu program ataupun konsep yang sudah ditetapkannya. Dilaksanakan begitu juga sebaliknya serta apakah sudah mencapai hasil yang diharapkan oleh pihak manajemen.

1) Lingkungan Kerja

a) Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kasmir 2018, 47) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat mereka bekerja, baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja.”

Menurut (Tjiptono & Diana 2019, 34) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.”

Menurut (Wibowo & Widiyanto 2019, 5) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut Sedarmayanti dalam (Efendi & Widiyanto 2022, 3) mengatakan bahwa:

“Lingkungan dalam kerja ialah seluruh peralatan, bahan dan perkakas yang ditemukan, serta lingkungan sekitar seorang karyawan kerja, metode bekerjanya, serta aturan kerjanya baik sebagai individu atau pun kelompok”.

Menurut (Malian 2022, 510) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dalam pekerjaan yang membantu mereka menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Seperti pencahayaan yang baik dan suhu udara yang dingin ataupun lingkungan yang nyaman.”

Berdasarkan pengertian diatas bisa disimpulkan, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja Menurut Sedarmayati dalam jurnal (Lestary & Harmon 2017, 95), ada dua jenis lingkungan kerja yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayati dalam jurnal (Nabawi 2019, 176) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja,

diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
 - 2) Keadaan udara di tempat kerja, rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
 - 3) Suara bising di tempat kerja akan memberikan pengaruh terhadap konsentrasi selama bekerja
 - 4) Penggunaan warna dapat mempengaruhi suasana hati, kreativitas, produktifitas, dan focus karyawan.
 - 5) Ruang gerak yang cukup dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif bagi karyawan.
 - 6) Keamanan di tempat kerja, perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.
- c) **Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Wibowo & Widiyanto 2019, 96). Menurut (Afandi 2018, 103) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Wibowo & Widiyanto 2019, 96). Menurut

(Afandi 2018, 103) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang baik dapat memberikan kenyamanan dan fokus pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, namun pencahayaan yang kurang baik dapat menghambat pekerjaan dan membuat pekerja kelelahan dalam bekerja (Kusnawan 2018, 4).

2) Warna

Warna dapat membuat suasana hati dalam bekerja menjadi meningkat, khususnya warna dapat menenangkan keadaan jiwa mereka, sehingga dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terjaga (Rachel & Kusnawan 2022, 120).

3) Udara

Udara yang baik dengan sirkulasi udara yang lancar akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, tidak kepanasan, gerah dan lainnya yang dapat mengganggu pekerjaan mereka (Edy, Yanti, Aprilyanti, & Janamarta 2021, 103).

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus,

sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya (Luciana & Kusnawan 2023, 385).

2) Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab beban kerja salah satu yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh Sebagian para ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis profesi yang berbeda.

Menurut (Pujiati 2018, 30) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri dari tenaga kerja.”

Menurut FX. Pudjo Wibowo yang dikutip (Wijaya & Wibowo 2024, 2):

“Beban kerja adalah beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga pekerjaan ringan. Beban kerja disarankan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber stres.”³

Menurut Wangi dalam (Widiyanto & Yunus 2021, 3) mengatakan bahwa:

“Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan

kinerja tetap pada tingkat optimal”.

Menurut Mahawati yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan 2022, 6)

“Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”. Berat dan ringannya tanggung jawab karyawan ditentukan melalui standar perusahaan menurut jenis pekerjaannya, yang berat dapat menimbulkan rasa tertekan kepada karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut Danang Sunyoto yang dikutip (Manalu 2020, 28)

“Beban kerja merupakan beban kerja yang sangat banyak bisa menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang alhasil memunculkan stress. Perihal tersebut dapat disebabkan oleh tingkatan kemampuan yang dituntut sangat besar, kecekatan kegiatan bisa menjadi sangat besar, daya muat kegiatan bisa menjadi sangat banyak serta sebagainya.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyaknya tuntutan kerja serta target kerja yang wajib dituntaskan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman yang dikutip (Manalu 2020, 28) dengan cara biasa ikatan beban serta kapasitas kegiatan dipengaruhi oleh bermacam faktor yang area lingkungan, baik faktor internal maupun eksternal:

Faktor eksternal beban kerja merupakan beban kerja yang berawal dari luar profesi, mencakup:

1) Kewajiban (*task*)

Kewajiban bertabiat semacam, stasiun kerja, uraian ruangan kerja tempat kerja , stasiun area kerja, Tindakan kerja, beban yang diambil. Sebaliknya kewajiban yang bertabiat psikologis mencakup, tanggung jawab, kerumitan profesi, marah pekerja, tingkatan serta kesulitan kerja.

2) Badan Kegiatan

Mencakup lamanya durasi kegiatan, durasi rehat, shift kerja, sistem kegiatan serta serupanya.

3) Area Kegiatan

Area kegiatan dapat membahagiakan bobot bonus yang mencakup area kegiatan, area kegiatan kimiawi, area kegiatan biologis serta area kegiatan intelektual.

c) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra yang dikutip (Manalu 2020, 28) indikator beban kerja meliputi :

1. Target yang harus dicapai

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran kegiatan yang diberikan untuk menuntaskan pekerjaannya, misalnya bisa menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Jumlah Pekerjaan

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran seberapa banyak pekerjaan

Menurut Soleman yang dikutip (Nabawi 2019, 178) adalah sebagai berikut:

1. Aspek eksternal

Beban yang berawal dari luar badan pekerja, semacam : kewajiban (*task*), badan kegiatan serta area kegiatan.

2. Aspek dalam

Aspek dalam merupakan aspek yang berawal dari dalam badan dampak dari respon beban kerja eksternal yang berpotensi selaku stresor, mencakup aspek somatic (jenis kelamin, usia, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), serta faktor kejiwaan (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

3) Pengalaman Kerja

a) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu dimana semakin lama seorang dalam menguasai suatu bidang atau ahli pekerjaan maka memperlihatkan pengalaman kerja seorang terhadap perusahaan tersebut dan mempengaruhi proses perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Octavianus & Adolfini 2018, 1759)

“Pengalaman kerja merujuk pada seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil

resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten di bidangnya.”

Menurut Marwansyah dalam Wariati yang dikutip dari jurnal (Felix & Priowidodo 2023, 59)

“Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.”

Menurut Foster yang dikutip dari jurnal (Sari & Alam 2023, 122):

“Mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

b) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan.

Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari dalam jurnal (Ilim, Wahyudi, Kurniadi, Hairuninisa, & Anshori 2024, 33) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

c) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam (Sari & Alam 2023, 122) indikator pengalaman Kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4) Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Sutrisno yang dikutip dari jurnal (Marisya 2022, 576) sebagai berikut:

“Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika”

Menurut Sulistiyani dan Rosidah yang dikutip dalam jurnal (Setyorini, Khotimah, & Rafi 2021, 45) sebagai berikut :

“Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu”

Menurut Pujiarti dalam (Putri & Widiyanto 2022, 3) mengatakan bahwa:

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Adapun menurut Jayanti & Syamsir yang dikutip dalam jurnal (Iqbal 2022, 15) sebagai berikut

“Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Jadi menurut pendapat para ahli data bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

b) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Pangestu, Rani, Tyas, Farhah, & Afifah 2022, 215):

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan

yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

5. Insentif dan Kompensasi

Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan beserta penjelasannya:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

2. Produktivitas kerja

Mengukur seberapa efisien karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan seberapa banyak karyawan mampu menghasilkan output dalam waktu yang ditentukan. Indikator produktivitas kerja meliputi jumlah produksi atau penjualan, jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

3. Kehadiran Kerja

Kehadiran kerja mengukur seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Indikator kehadiran kerja meliputi absensi, keterlambatan, dan cuti yang diambil.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengukur seberapa patuh karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap jadwal kerja, aturan keselamatan kerja, dan prosedur penggunaan alat atau peralatan kerja (Widiyanto, Pujiarti, Kusnawan, & Ramadhani 2023, 92).

5. Kerjasama Tim

Kerjasama tim mengukur seberapa baik karyawan dalam bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerjasama tim meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk memecahkan masalah bersama, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan tim.

6. Inovasi

Inovasi mengukur seberapa kreatif dan inovatif karyawan dalam memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Indikator inovasi meliputi kemampuan untuk berpikir kreatif, kemampuan untuk menciptakan ide baru, dan kemampuan untuk menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI TERDAHULU (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN VARIABEL YANG DITELITI	HASIL PENELITIAN
1	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Persamaan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja.	Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,335 < 1,668$. Variabel beban kerja berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $7,995 > 1,668$. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $21,545 > 2,49$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2	Rico Tanujaya (2024)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan	Persamaan dalam variabel terikat yaitu kinerja	Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak

		Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk)	karyawan serta variabel bebas yaitu lingkungan kerja.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} senilai 0,508 < t_{tabel} 2,004 dan signifikan 0,614 > 0,05. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan F_{hitung} 75,199 > F_{tabel} 2,78 dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari
--	--	---	--	---

				Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kurniamitra Duta Sentosa Tbk.
3	Livia Giovani (2024)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja	Persamaan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta	Menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh

		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry	varibel bebas yaitu pengalaman kerja.	signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} senilai 8,062 > t_{tabel} 1,981. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan F_{hitung} 37,756 > F_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara
--	--	--	--	---

				bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.
4	Indra Kurniawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Creation of Homemade	Persamaan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta varibel bebas yaitu lingkungan kerja.	Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} senilai 8,412 > t_{tabel} 1,984.

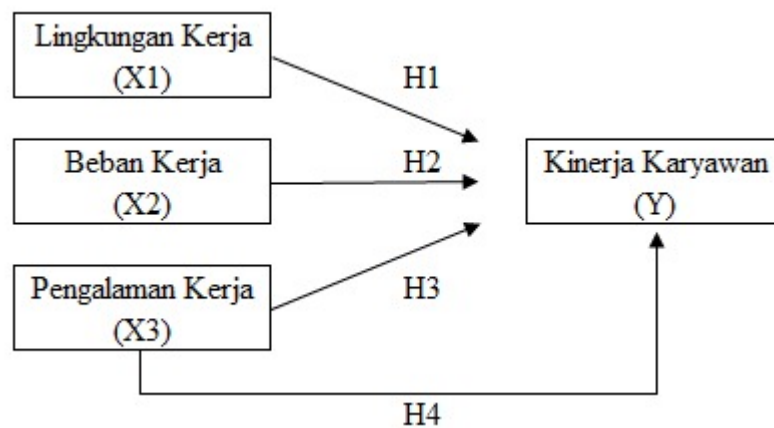
5	Nicholas Aldi (2024)	Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya)	Persamaan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta variabel bebas yaitu beban kerja.	Menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > 9,512 > t_{tabel} 1,983$. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} 114,084 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas
---	-------------------------	---	---	--

				mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber : Hasil Observasi

D. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Beban Kerja

X3 : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H1 : Diduga secara simultan terdapat Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga secara simultan terdapat Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y).

E. Perumusan Hipotesis

Kinerja karyawan ialah faktor penting bagi organisasi mana pun, karena sejauh mana kontribusi seorang karyawan terhadap keberhasilan bisnis akan berkorelasi langsung dengan seberapa produktif orang tersebut. Akibatnya, perusahaan harus dapat terus memantau kinerja setiap orang dan menentukan apakah tingkat produktivitas karyawan tersebut cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan. Ada beberapa faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel ini termasuk yang

memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sebenarnya masih banyak faktor lain yang perlu dicermati, namun peneliti akan berkonsentrasi mempelajari topik ini untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting dalam perusahaan yang menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang positif adalah fondasi bagi kesuksesan perusahaan. Didalam lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan karyawan, komunikasi terbuka dan kerja sama dihargai sebagai kunci untuk meraih tujuan bersama. Fasilitas fisik yang nyaman dan fasilitas pendukung seperti program kesejahteraan karyawan memberikan dukungan yang penting bagi kesejahteraan mental dan emosional. Dalam suasana demikian karyawan akan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan Perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang sambil menjaga kesejahteraan karyawan.

Beban kerja yang wajar adalah kunci untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan dapat mengalami stress, kelelahan fisik dan mental yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk memastikan bahwa alokasi tugas dan tanggung jawab diatur dengan baik, dan dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk mengelola beban kerja mereka dengan efektif. Dengan memperhatikan beban kerja karyawan, organisasi dapat memastikan keseimbangan yang sehat antara

produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga akan mendukung pencapaian tujuan Perusahaan dengan lebih baik.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar kemungkinan mereka memiliki pengetahuan, keterampilan dan pemahaman yang mendalam dalam menjalankan tugas mereka. Pengalaman juga memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri, mengidentifikasi solusi yang efektif, dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan pengalaman masa lalu sehingga dapat berkontribusi lebih terhadap tujuan organisasi

Dalam kesimpulannya, kinerja karyawan adalah gambaran dari seberapa baik individu tersebut dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja sehingga dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Hipotesis yaitu dugaan sementara dari peneliti yang kebenarannya masih harus di buktikan dengan dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Perumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga secara simultan terdapat Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga secara simultan terdapat Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan(Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Diamas Star. metode Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan pada nilai. Nilai tersebut didapat dari angket yang disebarakan kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka). Data numerik (angka) diolah menggunakan metode statistika menggunakan program SPSS, adalah informasi kuantitatif yang dihubungkan melalui pengukuran. Konsep metode yang digunakan merupakan survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh informasi dari tempat tertentu yang alamiah maupun bukan ciptaan, namun penelitian melakukan perlakuan dalam mengkalkulasi data, misalnya dengan koesioner, tes, wawancara, wawancara terstruktur serta sebagainya. Metode ini juga dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai impek baru. Menurut Sugiyono yang dikutip (Shinta 2020, 10).

Jadi desain yang digunakan yaitu metode survei dimana penulis menyebarkan angket di PT. Diamas Star untuk mendapatkan data.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Diamas Star yang berlokasi di Jatake, Jl. Industri VIII No 3, RT.002/RW.003, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. Perusahaan ini adalah

perusahaan swasta yang bergerak dibidang bahan kaca. Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

1) Profile Singkat Perusahaan

Pada bulan April 1994, di desa Curug, Tangerang, telah didirikan perusahaan yang memproduksi lampu-lampu khususnya dari kaca. Dengan karyawan sekitar 110 orang dan pemasaran yang fokus pada dalam negeri. Pada tahun 2000, PT. Diamas Star memperbesar kapasitas, dari output 3 ton perhari menjadi 6 ton perhari, dengan menambah jenis-jenis produk seperti toples, vas bunga, dan akuarium. Tahun 2005, karena adanya kebijakan pemerintah yang tidak memperbolehkan minyak tanah subsidi rakyat, sedangkan di Curug tidak terdapat pipa gas, maka memutuskan untuk pindah ke daerah Jatake yang memiliki saluran gas alam. Pada tahun 2006 dengan lokasi pabrik yang baru, dibuatlah dapur pelebur yang memiliki output 52 ton perhari dengan produksi gelas minum, gelas kaki, dll, khususnya untuk keperluan Hotel, Café, dan Rumah, dengan pembagian pasar 60% Ekspor dan 40% Domestik, dengan total karyawan sekitar 400 orang.

2) Visi Misi Perusahaan

a) Visi

Menjadi perusahaan yang terbaik dalam design, kualitas, dan pelayanannya terhadap *customer*.

b) Misi

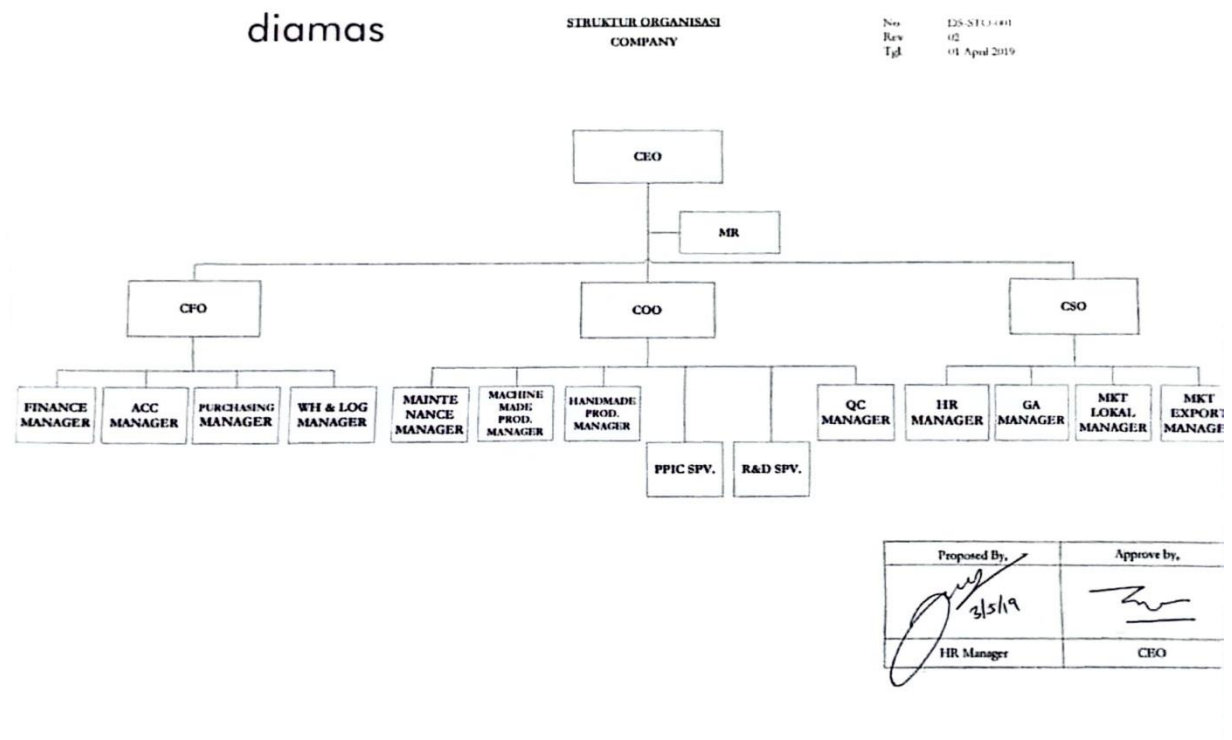
- 1) Memberikan kepuasan terhadap pelanggan dengan memproduksi dan menyalurkan barang-barang berkualitas yang lebih baik dengan harga yang sebanding.
- 2) Berjuang menjadi perusahaan inovatif yang mampu menentukan trend dan mengikuti perkembangan teknologi secara berkelanjutan.
- 3) Memberdayakan karyawan yang bekerja secara berkualitas dan selalu mengikuti perkembangan teknologi yang bersifat inovatif.
- 4) Memberikan pelayanan terbaik terhadap customer dengan perhatian terbaik yang konsisten dan melayani dengan sungguh-sungguh dan rendah hati.

3) Logo Perusahaan



Gambar 3. 1 Logo

4) Struktur Organisasi



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi

5) Uraian Tugas

Tugas dari masing-masing bagian struktur organisasi sebagai berikut :

- 1) Chief Executive Officer (CEO)
 - a) Menjaga *sustainability* keunggulan kompetitif perusahaan dan meningkatkan kompetensi utama perusahaan dan mengimplementasikannya.
 - b) Menganalisis dan mengambil langkah paling prioritas bagi alokasi sumber daya dan penganggaran perusahaan.
 - c) Menganalisis segala masalah dalam perusahaan dan mengkoordinasikan manajemen puncak dalam menyelesaikan

masalah tersebut secara efektif dan efisien.

2) Management Representative (MR)

- a) Memastikan kepatuhan semua fungsi sesuai standar ISO 9001:2000.
- b) Membuat ISO / kesadaran kualitas untuk rekan dengan pelatihan internal.
- c) Mempersiapkan jadwal audit, melakukan audit internal menyiapkan laporan audit, menulis laporan ketidaksesuaian.

3) Chief Operating Officer (COO)

- a) Mengatur perusahaan.
- b) Bertindak sebagai penghubung antara karyawan dan CEO.
- c) Mengatur bisnis inti.

4) Chief Financial Officer (CFO)

- a) Merumuskan dokumen keuangan.
- b) Membahas kesehatan keuangan perusahaan dengan CEO.
- c) Membuat keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

5) Chief Sales Officer (CSO)

- a) Mengembangkan strategi pemasaran.
- b) Melaksanakan riset pasar.
- c) Pencitraan.

6) Finance

- a) Melakukan penagihan kepada customer.
- b) Melakukan pembayaran kepada supplier.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan .
- d) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.

7) Accounting

- a) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- c) Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- d) Melakukan pembayaran gaji karyawan.

8) Purchasing

- a) Melakukan negoisasi harga, fitur, servis, waktu, yang diperoleh dari supplier.
- b) Mengirim PO kepada supplier & vendor barang / jasa.
- c) Mediasi dengan bagian logistic untuk pencatatan barang masuk.
- d) Mediasi dengan bagian keuangan untuk pembayaran barang / jasa.

9) Warehouse dan Logistic

- a) Terlibat secara umum dalam pengadaan, pemrosesan, pesanan.
- b) Menjaga komunikasi dengan staff gudang untuk memastikan tatanan kerja yang benar.
- c) Memastikan keakuratan semua persediaan.
- d) Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan

pasokan.

- e) Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman.
- f) Melakukan perhitungan fisik barang manual setiap hari.

10) Maintenance

- a) Mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan pembersihan mesin oleh operator.
- b) Mengadakan checking menurut jadwal waktu.
- c) Membuat spare-parts atau meminta pembuatan spare-parts, dan memberi gambar atau petunjuk pembuatan.

11) Machine-made prod.

- a) Merencanakan membuat gelas.
- b) Produksi gelas yang akan dibuat.
- c) Mendiskusikan budget kepemimpinan untuk mulainya produksi.

12) Hand-made prod.

- a) Merencana membuat toples, vas bunga, dan akuarium.
- b) Produksi toples, vas bunga, dan akuarium yang akan dibuat.
- c) Mendiskusikan budget kepemimpinan untuk mulainya produksi.

13) Production Planning and Inventory Control (PPIC)

- a) Menyediakan pemesanan dari bagian marketing dan menyusun rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing.
- b) Memenuhi permintaan contoh produk dari bagian marketing perusahaan serta melakukan pemantauan dalam proses pembuatan contoh produk ke tangan konsumen langgan.

- c) Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, routing dan jumlah produksi yang tepat sehingga menjadikan waktu pengiriman produk pada konsumen bias dilakukan secara optimal dan cepat.

14) Research & Development (R&D)

- a) Mencari tahu berbagai informasi dan trend produk secara intensif untuk memperkuat pengetahuan yang dapat menyokong implementasi dari perkembangan proyek dan riset-riset dasar.
- b) Memonitor seluruh pengeluaran dan mencocokkannya dengan budget.
- c) Mengecek dokumen dan mengawasi operasi yang berkaitan dengan SOP, proses produksi, pemanduan analisis, dan kehalalan produk.

15) Quality Control (QC)

- a) Memantau perkembangan seluruh produk yang diproduksi.
- b) Melakukan verifikasi kualitas produk.
- c) Memonitoring proses dalam pembuatan produk.

16) Human Resource (HR)

- a) Memberikan bantuan dan masukan dalam membuat sistem HR yang efisien dan efektif.
- b) Mengurusi asuransi pegawai, seperti BPJS Ketenagakerjaan.
- c) Membuat rekapitulasi absen pegawai.

17) General Affair (GA)

- a) Memenuhi semua kebutuhan operasional pada internal perusahaan, seperti penyediaan ATK untuk karyawan, pengajuan perawatan kendaraan dan lain-lain.
- b) Menjaga, mendata, dan merawat seluruh asset perusahaan.
- c) Pengelolaan dan pengawasan aktifitas karyawan cleaning service, office boy, security, driver, dan customer service.

18) Marketing lokal & ekspor

- a) Bertugas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.
- b) Merencanakan produk.
- c) Menetapkan harga.
- d) Merencanakan promosi.
- e) Melayani konsumen.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Didalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan kuantitatif, Data kualitatif merupakan data yang terdiri dari kata, kalimat, atau gambar. Lalu data kuantitatif merupakan data yang terdiri atas angka-angka yang diberi skor atau data kualitatif yang diberi skor.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan.

- b) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini dokumentasi merupakan sumber data sekunder.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada sekelompok orang atau responden yang akan diselidiki.

Menurut Sekaran dan Bougie dalam jurnal (Neksen, Wadud, & Handayani 2021, 108)

“Populasi merupakan sekumpulan orang atau kelompok yang ingin diteliti oleh peneliti dan ditarik kesimpulan. Dengan kata lain, populasi adalah suatu topik yang telah didefinisikan oleh peneliti baik dari segi jumlah maupun kualitasnya”.

Dari pengertian populasi diatas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang yang merupakan total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Diamas Star.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling dipilih karena jumlah populasi yang ada pada PT. Diamas Star. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 responden (total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Diamas Star).

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Neksen, Wadud, & Handayani 2021, 108) mengatakan bahwa:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Pendapat ahli Sugiyono dari kutipan (Imron 2019, 25) ada tiga cara pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan cara berinteraksi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi terjadi melalui pertanyaan-pertanyaan pribadi yang diajukan kepada informan atau sumber informasi. Pertemuan bisa dilakukan secara tatap muka atau melalui berbagai media komunikasi, seperti panggilan suara, telepon, atau pertemuan daring melalui internet.

2. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah instrumen teknik mengumpulkan data yang memuat daftar pertanyaan untuk responden. Pertanyaan dapat bersifat tertutup (dengan pilihan jawaban yang telah disediakan) atau terbuka (memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan pandangan mereka). Pilihan yang diberikan bisa berupa kombinasi tertutup

dan terbuka, memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan informasi.

3. Kegiatan Observasi

Kegiatan Observasi adalah metode yang memperoleh data yang memperhatikan dan mencatat keadaan atau kelakuan barang yang diperhatikan. Pengumpulan informasi melalui persepsi dapat dilakukan dengan mencatat kejadian atau perilaku yang diperhatikan. Persepsi dapat bersifat partisipatif dengan asumsi peneliti secara efektif berhubungan dengan tindakan yang diperhatikan.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti memilih menggunakan metode angket atau kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebarkan kepada responden melalui Google Forms sebagai instrument utama dalam rangkaian penelitian ini

F. Operasional, Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	skala
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan dan warna ruangan	1. Penerangan	Ordinal
		2. Pemilihan warna ruangan	
	Suhu udara dan suara bising	3. Temperatur ruang kerja	
		4. Kualitas udara di sekitar tempat kerja	
		5. Tingkat kebisingan	
	Keamanan	6. Suasana tempat kerja	
		7. Keamanan di tempat bekerja	
	Hubungan karyawan	8. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
		9. Hubungan antar atasan	
	Ruang gerak	10. Penataan ruang kerja	
(Marisyah, 2022)			
		1. Banyaknya pekerjaan	Ordinal

Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai	2. Tingkat kesulitan pekerjaan	
		3. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	
	Kondisi Pekerjaan	4. Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan	
		5. Tingkan konsentrasi terhadap pekerjaan	
		6. Tingkat tekanan karena pekerjaan	
	Waktu kerja	7. Waktu kerja dan waktu istirahat	
		8. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frustration level	9. Dampak beban kerja	
		10. Rasa puas dengan hasil pekerjaan	
	(Felix & Priyowidodo, 2023)		
Pengalaman kerja (X3)	Lama kerja	1. Masa kerjanya	Ordinal
		2. Pengalaman Kerja	
	Tingkat pengetahuan	3. Pengetahuan yang baik karena pengalaman kerja	
		4. Pemahaman yang baik dalam bekerja	
		5. Menguasai peralatan dengan baik	
	Penguasaan terhadap pekerjaan	6. Menguasai pekerjaan yang tidak dilakukan sebelumnya	
		7. Kontribusi dan Pencapaian	
	karir	8. Frekuensi Rotasi Jabatan	
		9. Selalu tempat waktu	
		10. Pengembangan Karir	
(Ayu & Febrian, 2023)			
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Kualitas pekerjaan	Ordinal
		2. Skill	
	Kuantitas	3. Tangung jawab	
		4. Jumlah kerjaan	
	Ketepatan waktu	5. Kehadiran	
		6. Waktu menyelesaikan pekerjaan	
	Efektivitas	7. Inisiatif karyawan	
		8. Loyalitas karyawan	
	Kemandirian	9. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	

		10. Kerja sama antar karyawan	
(Pangestu, Rani, Tyas, Farhah, & Afifah, 2022)			

G. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan ketika seluruh data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis menurut Sugiyono dikutip dari jurnal (Agatha 2018, 32).

1) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali dalam (Utami & Maskar 2022, 19) mengatakan bahwa:

“Statistik deskriptif merupakan teknis analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi”.

Adapun penjelasan termasuk dalam statistic deskriptif antara lain :

a) Mean/Rata-Rata Hitung

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (Mean) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

X : Mean (rata – rata)

Σ : Sigma (jumlah)

X_i : Jumlah nilai X ke i sampai ke n

N : Jumlah sampel atau banyak data

b) Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpangan buku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$s = \frac{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2}}{n - 1}$$

Keterangan :

S : Standar deviasi

x_i : Nilai x ke 1 samapai ke n

$\bar{x}$: Nilai rata-rata

n : Jumlah sampel

2) Uji Frekuensi

Uji frekuensi merupakan anailisi data yang mencakup gambaran frekuensi data secara umum seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan tanggapan responden berdasarkan pernyataan-pernyataan dari kuesioner.

3) Analisis Verifikasi

a) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono dikutip dari jurnal (Erianto & Mashariono 2018,

9) mengatakan bahwa:

“Instrument yang reliabel yaitu ketika instrument penelitian memberikan hasil data yang sama ketika digunakan pada objek yang sama beberapa kali atau apabila jawaban dari pertanyaan yang diajukan pada seseorang dalam waktu berbeda tetap konsisten”.

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha, sebagai berikut :

$$r_n = \frac{k}{K-1} \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{\sum a^2 1} \right)$$

Keterangan:

r_n : Instrumen reliabilitas.

K : Banyaknya butir pertanyaan

$a^2 b$: Jumlah varian butir.

ot^2 : Varian total.

Biasanya r_n reliabel jika nilainya di atas 0,7.

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila koefisien Alpha > 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- b) Apabila koefisien Alpha < 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

b) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dikutip dari jurnal (Erianto & Mashariono 2018,

9) mengatakan bahwa:

“Uji validitas dilakukan untuk mencari tahu sejauh mana alat ukur dapat diaplikasikan. Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menghimpun data, sebelumnya diuji dahulu validitasnya kepada konsumen dengan mengaplikasikan rumus teknik korelasi product moment”.

Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan

korelasi Bivariate Pearson (Korelasi produk moment person).

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

Keterangan :

r: Koefisien korelasi product moment.

x: Nilai dari item.

y: Nilai dari total item.

n: jumlah sampel.

Hasil perhitungan dapat dikatakan valid bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi :

a) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dikutip dari jurnal (Jusmansyah 2020, 184) mengatakan bahwa:

“Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas”.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya :

1) Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak lebih dari 10,

maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

- 2) Jika nilai torelance tidak kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

b) Uji Heterokedastisitas

Menurut ghozali dikutip dari jurnal (Jusmansyah 2020, 184) mengatakan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variable dependen serta dilakukan regresi dari variable independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variable independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedisitas (varian dari residual tidak homogen).

c) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dikutip dari jurnal (Jusmansyah 2020, 184) mengatakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik probability plot. Apabila variable berdistribusi normal, maka

penyebab plot akan berada disekitar dan disempanjang garis 45 derajat”.

5) Pengujian Hipotesis

Menurut Abdullah dikutip dari jurnal (Yam & Taufik 2021, 98) mengatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Rumusan hipotesis diatas dapat ditulis dalam bentuk sebagai berikut : 1. Ho = ada hubungan antara X1, X2,X3, terhadap Y . H1 = ada hubungan positif antara X1, X2, terhadap Y 54 3. H2 = ada hubungan negatif antara X1, X2, terhadap Y Dimana maksud dari hipotesis ini adalah keputusan pembelian diperkuat oleh ekuitas merek serta pemasaran dari mulut ke mulut yang efektif.

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = kinerja Karyawan

α_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X_1 = Ekuitas merek

β_2 = Koefisien regresi

X_2 = Harga

e = standar error

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam (Amrul 2020, 47) mengatakan bahwa:

“Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan apabila jumlah variable independennya minimal 2”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Keputusan pembelian

X_1 = Variabel Saluran distribusi

α = Nilai Konstanta

β = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X dan Y

b) Analisis Korelasi Berganda

Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antar 0 – 1. Nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah : 1. 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah 2. 0,20 – 0,399 = Rendah 3. 0,40 – 0,599 = Sedang 4. 0,60 – 0,799 = Kuat 5. 0,80 – 1,000 = Sangat kuat.

c) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghazali dikutip dari jurnal (Kawet & Jurusan, 2019) mengatakan bahwa:

“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden”.

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R^2) negatif, maka nilai adjusted R square (R^2) dianggap nol.

d) Uji Statistik t

Uji t dipakai untuk mencari apakah korelasi t yang didapat ada artinya atau tidak. Dan juga untuk mengetahui pengaruh variable-variable bebas secara parsial terhadap variable terikatnya. Oleh karena itu perlu diadakan pengujian hipotesis bahwa $H_0 = 0$ atau tidak berarti melawan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai arti. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. $H_0 : B = 0$; artinya variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variable terikat (Y).
2. $H_1 : B \neq 0$; artinya variable bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat (Y).

Menurut (Umar 2011, 56) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian menyatakan bahwa untuk pengujian ini menggunakan statistic t dengan rumus :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Untuk menentukan t tabel digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variable. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

e) Uji Statistik F

Uji F untuk menguji variable bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variable terikat (dependen). Untuk melakukan uji f tersebut menggunakan program SPSS 23 for windows. Berikut rumus uji F yang digunakan :

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

Keterangan :

F_h = F hitung

R= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sampel

Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan F hitung tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variable independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable dependen.