PENGARUH WAKTU KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Desi Lisma Yenti
170910305

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTRA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH WAKTU KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Serjana

Oleh:
Desi Lisma Yenti
170910305

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTRA BATAM

TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORIGINALISIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Lisma Yenti

NPM : 170910305

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:
PENGARUH WAKTU KERJA, PENGELAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM.

Adalah hasil karya sendiri bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 Juli 2021

Desi Lisma Yenti
170910305

PENGARUH WAKTU KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Serjana

Oleh:
Desi Lisma Yenti
170910305

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 24 Juli 2021

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt.,S.E.,M.M.
Pembimbing

UPB
Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam dunia industri *manufacture* selalu berkaitan dengan proses produksi dalam proses pembuatan produk. Salah satu tujuan dari perusaahaan adalah menciptakan produk dengan kualitas baik dan dapat memenuhi permintaan konsumen. PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam merupakan perusahaan yang menghasilkan produk oil seal yang digunakan pada otomotif, alat industry, alat rumah dan alat lainnya sehingga oil seal yang dibuat harus memiliki kualitas yang baik karena pentingnya peran dari pada oil seal tersebut dengan demikian membutuhkan departemen engineering dalam perancangan produk dan juga membantu melancarkan proses produksinya. Agar tetap dapat menjaga kualitas produk dan proses produksi departemen engineering harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Agar kinerja karyawan semangkin baik penelitian ini melihat dari segi waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan dari tujuan pada penelitian. Metode analisa data yang digunakan dengan metode kuantitatif dengan statistic inferensial. Penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan departemen engineering pada PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam. Sample yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 126 orang ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh. Berdasarkan pengujian menggunakan regresi liner berganda, hasil peneltitan ini menunjukkan persamaan regresinya adalah Y= 1.165 + 0.403.X1 + 0.281.X2 + 0.313.X3. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan dimana waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpangaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukan pada nilai signifikan T = 0.000 dan F = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pengalaman Kerja; Waktu Kerja;

ABSTRACT

In the manufacturing industry related to the production line process to make the product. One of the company's goals is to create products of good quality and meet consumer demand. PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam is a company that produces oil seal products that are used in automotive, industrial equipment, home appliances, and other tools so that the oil seals made must have good quality because of the important role of the oil seal thus requiring the engineering department in product design and to make a less or soft problem of the production line process. To maintain product quality and production line process, the engineering department must have employees with good performance To improve employee performance, this study is the focus to looks at the terms of working time, work experience, and compensation that can affect employee performance which is the purpose of this study. The data analysis method used is the quantitative method with inferential statistics. In this study, the samples were employees of the engineering department at PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam. The sample used in this study is 126 people determined based on the saturated sampling technique. Based on the test by multiple linear regression, the results of regression equation is Y= 1.165 + 0.403.X1 + 0.281.X2 + 0.313.X3. This study's result is partially and simultaneously on variable work time, work experience, and compensation greatly impacting employee performance. That statement is based on the significant value of T-test is 0,000 and F test is 0,000 it's smaller than alpha value= 0.05.

***Keywords**: Compensation; Employee Performance; Work Experience; Working Time.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran. Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr.Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
6. Orang tua penulis, saudara kandung penulis dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat serta doa kepada penulis.
7. Sahabat-sahabat penulis yang telah berjuang bersama-sama dalam penyelesaian skripsi.
8. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih atas semuanya, atas segala doa dan dukungannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan kasih-Nya kepada kita semua. Amin.

Batam, 24 Agustus 2021

Desi Lisma Yenti

UPB
Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN iii
HALAMAN PENGEESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. Rumusan Masalah 9
1.5. Tujuan Penelitian 10
1.6. Manfaat Penelitian 10
1.6.1. Manfaat Teoritis 10
1.6.2. Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teori 12
2.1.1. Waktu Kerja 12
2.1.1.1. Pengertian Waktu Kerja 12
2.1.1.2. Pengaturan Waktu Kerja 13
2.1.2. Pengalaman Kerja 14
2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja 14
2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja 15
2.1.2.3. Pengukuran Pengalaman Kerja 16
2.1.3. Kompensasi 17
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi 17
2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi 17
2.1.3.3. Asas Kompensasi 19
2.1.3.4. Tujuan dari Kompensasi 19
2.1.3.5. Tujuan Pengelolaan Kompensasi 21
2.1.3.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 22
2.1.3.7. Dimensi dan Indikator Kompensasi 24
2.1.4. Kinerja Karyawan 25
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan 25
2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan 26
2.1.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan 27
2.1.4.4. Pengukuran Kinerja Karyawan 29
2.1.4.5. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan 30

2.2. Penelitian Terdahulu 31
2.3. Kerangka Pemikiran Peneliti 33
2.4. Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian..... 36
3.2. Sifat Penelitian..... 36
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian..... 37
3.3.1. Lokasi Penelitian..... 37
3.3.2. Periode Penelitian 37
3.4. Populasi dan Sample..... 38
3.4.1. Populasi..... 38
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel 38
3.4.3. Teknik *Sampling*..... 39
3.5. Sumber Data..... 39
3.6. Metode Pengumpulan Data..... 41
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 41
3.7.1. Operasional Variabel 41
3.7.2. Defenisi Operasional Variabel..... 42
3.8. Metode Analisa Data..... 44
3.8.1. Statistik Inferensial 44
3.8.2. Pengujian Kualitas data..... 45
3.8.2.1. Pengujian Validitas..... 45
3.8.2.2. Pengujian Reliabilitas 46
3.8.3. Pengujian Asumsi Klasik..... 47
3.8.3.1. Pengujian Nromalitas..... 47
3.8.3.2. Pengujian Multikolonieritas..... 48
3.8.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas..... 49
3.8.4. Pengujian Pengaruh 49
3.8.4.1. Pengujian Regresi Linier Berganda 49
3.8.4.2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)..... 50
3.9. Uji Hipotesis 51
3.9.1. Uji T (Uji Parsial) 51
3.9.2. Uji F (Uji Simultan)..... 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 53
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden..... 53
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 54
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 55
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 56
4.3. Deskripsi Jawaban Responden..... 58
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Waktu Kerja (X1) 58
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Pengalaman Kerja (X2) . 61
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi (X3)..... 63
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y1) . 65

4.4. Analisis Data 68
4.4.1. Pengujian Validitas 68
4.4.1.1. Pengujian Validitas Variabel Waktu Kerja (X1) 69
4.4.1.2. Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2) 70
4.4.1.3. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X3) 71
4.4.1.4. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1) 72
4.4.2. Pengujian Reliabilitas 73
4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik 74
4.4.3.1. Pengujian Normalitas 74
4.4.3.2. Pengujian Multikolinearitas 77
4.4.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas 78
4.4.4. Pengujian Pengaruh 79
4.4.4.1. Pengujian Regresi Linier Berganda 79
4.4.4.2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) 81
4.5. Pengujian Hipotesis 82
4.5.1. Uji T 82
4.5.2. Uji F 85
4.6. Pembahasan 86
4.6.1. Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 86
4.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 87
4.6.3. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 87
4.6.4. Pengaruh Waktu Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 88
4.7. Implikasi Hasil Penelitian 89
4.7.1. Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 89
4.7.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 89
4.7.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 90
4.7.4. Pengaruh Kinerja Karyawan, Pengalaman kerja dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan 91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 92
5.2. Saran 93
DAFTAR PUSTAKA
LAMPRIRAN
Lampiran 1. Pendukung Peneltitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Peneltiti

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Data Absensi Karyawan 7
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran..... 35
Gambar 4.1 Histogram Hasil Uji Normalitas Pada Variabel Kinerja Karyawan 75
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Hasil Uji Normalitas..... 76
Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengaturan Jam Kerja 4
Tabel 1.2 Riwayat pendidikan dan lamanya karyawan bekerja 5
Tabel 1.3 Penilaian Karyawan Departemen Engineering..... 7
Tabel 3.1 Pengaturan Periode Peneltitan.....38
Tabel 3.2 Skala Likert 40
Tabel 3.3 Operasinal Variabel.....44
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Realibilitas.....47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....57
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Waktu Kerja 59
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Pengalaman Kerja 61
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi 64
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan 66
Tabel 4.9 Data Pengujian Validitas Variabel Waktu Kerja (X1).....69
Tabel 4.10 Data Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2) 70
Tabel 4.11 Data Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X3).....71
Tabel 4.12 Data Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (Y1).....72
Tabel 4.13 Hasil pengujian realibilitas untuk kuesioner yang digunakan.....73
Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov Hasil Uji Normalitas 77
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....78
Tabel 4.16 Hasil Regresi Liner Bergada 80
Tabel 4.17 Hasil Koefisien determinasi 82
Tabel 4.18 Hasil Hipotesis Secara Parsial X1 Terhadap Y1.....83
Tabel 4.19 Hasil Hipotesis Secara Parsial X2 Terhadap Y1.....84
Tabel 4.20 Hasil Hipotesis Secara Parsial X3 Terhadap Y1.....85
Tabel 4.21 Hasil Hipotesis Secara Simultan X1, X2 dan X3 Terhadap Y1.....86

UPB
Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia industri manufaktur memiliki beragam tujuan sesuai dengan jenis dan bidang yang dijalankan. Perusahaan manufaktur selalu berkaitan dengan produksi untuk menghasilkan produk. Dalam pencapaian produk yang baik, maka diperlukan pengelolaan factor-faktor yang berperan dalam produksi berupa biaya, sumber daya alam, sumber daya manusia, bahan baku, teknologi serta mesin. Setiap faktor harus diperhatiakan antar keterkaitannya dan dikelola dengan baik, terutama kinerja sumber daya manusia yang dmiliki.

Sumber daya manusia di industri atau perusahaan manufaktur merupakan setiap pekerja atau karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab pada setiap bagian pekerjaan dan menunjang kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Triana, Hajar dan Yusuf (2019: 98) sumber daya manusia ialah komponen dari perusahaan dan penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya selalu ditunjuk untuk mampu menaikkan kinerjanya demi kelangsungan, pendapatan dan keuntungan organisasi.

Menurut Rahmawati (2016: 2) kinerja yang baik yaitu langkah menuju pencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan menjadi perhatian perusahaan. Kinerja ialah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan yang dilakukan, jenis pekerjaan dan cara melakukan pekerjaan.

Kualitas dari kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur dapat mempengaruhi proses produksi yang dijalankan pada perusahaan untuk menghasilkan kulitas produk. Proses produksi merupakan proses dalam pembuatan produk bagi perusahaan yang dipasarkan. Salah satu perusahaan manufaktur adalah PT Nok Freudenberg yang memiliki produk *oil seal* dengan kualitas yang baik sehingga karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut harus punya kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan tersebut.

PT Nok Freudenberg ialah perusahaan asal Jepang yang bergerak dibidang komponen otomotif. Perusahaan ini terletak di kawasan industri Batamindo dengan kegiatan industri pembuatan *oil seal*. Freudenberg Group, perusahaan asal Jerman yang juga bergerak pada bidang komponen otomotif secara resmi menggambil alih sebagian saham NOK Asia Batam pada awal April 2019 yang lalu. Seiring dengan kesepakatan akuisisi oleh Freudenberg Group, Perusahaan ini berganti nama dari NOK Asia Batam menjadi PT Nok Freudenberg per Juli 2019.

PT Nok Freudenberg memproduksi *oil seal*. *Oil seal* adalah bagian fungsional yang digunakan untuk menyegel minyak. *Oil seal* terdiri dari karet sintetis, cincin logam dan pegas, *oil seal* mencegah kebocoran pelumas dari celah di dalam mesin dan bantalan dan juga mencegah masuknya debu dari luar. *Oil seal* bisa di pengunakan sebagai berikut: Mobil, pesawat terbang, kapal laut, kendaraan kereta api, mesin konstruksi, mesin pertanian, pabrik baja, robot industri, mesin kantor, peralatan elektronik rumah, dll PT Nok Freudenberg (2020).

Produk yang dihasilkan oleh PT Nok Freudenberg melalui proses produksi menggunakan mesin otomasi dan teknologi, sehingga membutuhkan bagian

engineering dalam mendukung kegiatan produkusi. Dalam departemen *Engineering* terdapat bagian *tool and die* yang bertugas membuat jig sebagai percetakan (molding) *oil seal* pada proses produksi. Terdapat beberapa karyawan bekerja melebihi waktu kerja standar, tidak memanfaatkan jam istrahat dengan baik dan kurangnya waktu istrahat dirumah yang dikarenakan bekerja seminggu penuh, sehingga saat pembuatan jig karyawan mengalami kelelahan, kurang fokus, kurang teliti dan juga tidak bekerja secara maksimal. Hal ini menyebabkan banyak merusak bagian dari *consumable part* mesin dan penyelesaian jig tidak tepat waktu.

Menurut Jon Messenger (2018: 11) Semakin banyak bukti empiris menggaris bawahi efek buruk dari jam kerja panjang reguler (didefinisikan sebagai lebih dari 48 jam atau lebih dari 50 jam per minggu tergantung pada studi kasus) pada kesehatan manusia dan keselamatan tempat kerja. Berbagai penelitian tentang kesehatan sepakat bahwa efek negatif dari jam kerja reguler yang panjang mencakup efek jangka pendek dan jangka panjang. Reaksi akut melibatkan respons fisiologis seperti peningkatan tingkat kelelahan, stres dan gangguan tidur, serta kebiasaan gaya hidup yang tidak sehat. Dengan demikian waktu kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengaturan waktu kerja pada PT Nok Freudenberg dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1 Pengaturan Jam Kerja

Shift Pagi			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Kamis	Jam Kerja	06.30 ~ 15.20	8 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	08.40 ~ 08.50	10 Menit
	Makan Siang I	11.00 ~ 11.40	40 Menit
	Makan Siang II	11.40 ~ 12.20	40 Menit
	Istirahat Sore	15.20 ~ 15.30	10 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	15.30 ~ 18.30	03 Jam
Jum'at	Jam Kerja	06.30 ~ 15.40	8 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	08.40 ~ 08.50	10 Menit
	Makan Siang I	12.00 ~ 13.00	60 Menit
	Istirahat Sore	15.40 ~ 16.00	20 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	16.00 ~ 18.30	02.30 Menit
Shift Malam			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Jum'at	Jam Kerja	21.45 ~ 06.35	08 Jam Kerja
	Makan Super I	01.00 ~ 01.30	30 Menit
	Makan Super II	01.30 ~ 02.00	30 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	18.25 ~ 21.25	03 Jam
	Istirahat Lembur	21.25 ~ 21.45	20 Menit
	Istirahat Pagi	05.00 ~ 05.20	20 Menit
Normal Shift			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Jum'at	Jam Kerja	08.00 ~ 17.10	08 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	10.00 ~ 10.10	10 Menit
	Makan Siang	12.00 ~ 13.00	60 Menit

Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh waktu kerja dan dapat juga di pengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Matturungan, Kurniawati dan Sukmawati (2016: 268) pengalaman kerja, dapat mengetahui sejauh mana tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dari segi lainya, pendidikan juga berperan untuk mengetahui kinerja

karyawan. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan karyawan. Menurut Wulandari (2017: 13) pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran dari lamanya priode atau waktu kerja yang sudah diambil seseorang untuk mengetahui pekerjaan dan sudah dilakukan dengan baik. Karyawan yang dimiliki PT Nok Freudenberg terdapat beberapa karyawan fresh graduate (baru lulus dari pendidikan) yang tidak terlalu memahami mesin pembuatan jig, sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara mandiri dan masih dibimbing oleh karyawan senior yang sudah berpengalaman. Berikut merupakan data pendidikan dan juga lamanya karyawan yang bekerja pada departemen *Engineering.*

Tabel 1.2 Riwayat pendidikan dan lamanya karyawan bekerja

Pendidikan	≤1 Tahun	≤2 Tahun	≤5 Tahun	≤10 Tahun	>10 Tahun
S1	3	2	4	1	2
D3/D4	2	2	3	2	1
SMA/SMK	40	37	6	12	9
Total	45	41	13	15	12
Grand Total	126				

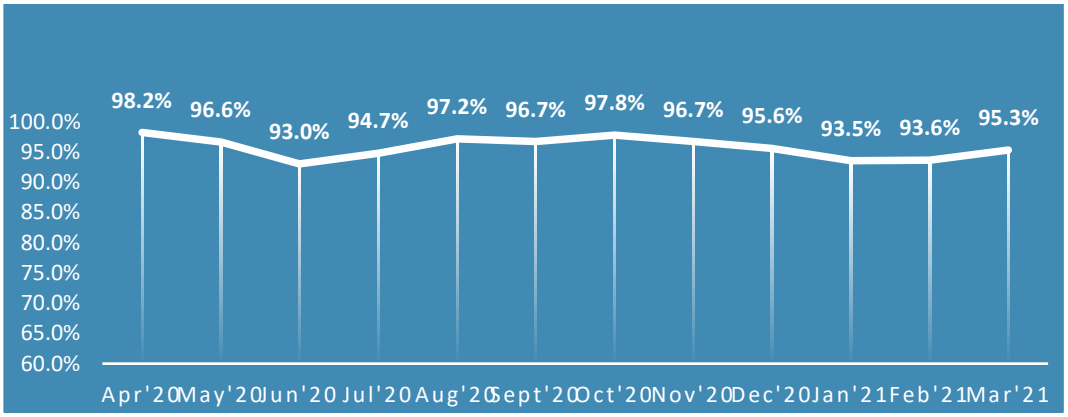
Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Selain waktu kerja dan pengalaman kerja, dalam hal ini kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2018: 254) kompensasi menjadi faktor yang cukup penting serta menjadi perhatian pada suatu organisasi untuk menarik serta mempertahankan pekerja yang baik. Berbagai organisasi bersaing agar dalam memperoleh pekerja yang berkualitas, karena kualitas dari perkerjaan ditentukan oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerjanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan pada keryawan, bukan semata-mata hanya untuk memenuhi suatau kewajiban, namun agar karyawan merasa dihargai dan menaikkan jiwa semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan

tersebut dengan rasa besar hati untuk bekerja secara royalitas pada perusahaan di tempat ia bekerja.

Karyawan yang telah bekerja dengan baik pada PT Nok Freudenberg setiap tahunnya melakukan penilaian dari atasan. Penilaian sangat membantu karyawan sebagai evaluasi diri dan juga sebagai bahan pertimbangan promosi serta kenaikan gaji. Hadiah diberikan merupakan kompensasi dari perusahaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Terdapat karyawan senior mengalami penurunan kinerja yang dikarenakan nilainya selalu sama dari tahun sebelumnya dengan kata lain tidak adanya peningkatan penilaian yang diberikan atasan. Dalam hal lainnya terdapat karyawan kontrak yang bekerja dengan baik dan telah dipromosikan dari karyawan kontrak menjadi karyawan permanent, karyawan tersebut bekerja lebih giat, semangat dan royalitas terhadap perusahaan karena dia merasa dihargai.

Terdapat salah satu karyawan pada PT Nok Freudenberg yang merupakan karyawan senior. Pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sangat baik namun absensi dari karyawan tersebut buruk sehingga tidak dapat dipromsikan. Atasannya sangat menghargai kinerjanya namun juga memberi teguran agar memperbaiki absensinya dengan demikian pihak manajemen mempertimbangkan untuk mempromosikannya. Berikut merupakan data absensi karyawan pada departemen *Engineering.*



Gambar 1.1 Grafik Data Absensi Karyawan

Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Bentuk penilaian karyawan PT Nok Freudenberg memiliki nilai 1 hingga 4, dimana 1 paling rendah dan 4 tertinggi, penilaian karyawan secara keseluruhan pada setiap departemen atau *section* sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Karyawan Departemen *Engineering*

General Competency	***Score Ave Y'18***	***Score Ave Y'19***	***Score Ave Y'20***
Company's Profile, Regulation & Facilities	2.20	1.96	2.00
Basic Mentality	2.20	2.29	2.10
Working Manner	2.20	2.04	2.06
Basic 5'S	2.10	2.04	1.97
Safety Awareness	2.20	2.00	2.00
Basic Product Knowladge	2.20	2.08	2.10
Manufacturing Process Knowledge	2.20	2.00	2.06
IATF16949: 2016 Basic Knowledge	2.20	1.96	2.06
ISO 14001: 2015 Basic Knowledge	2.20	1.96	2.06
Customer Satisfaction	2.20	2.04	1.94

Sumber : PT Nok Freudenberg (2020)

Berdasarkan uraian di atas, PT Nok Freudenberg untuk menghasilkan produk yang baik dalam proses produksi harus memiliki mesin dan juga teknologi yang baik dan proses memproduksi dapat menghasilkan produk dengan lancar harus memiliki *engineer* atau kinerja karyawan yang baik untuk mengontrol dan merawat. Dalam hal ini untuk memperoleh kinerja karyawan pada departeman *engineering* yang baik penulis melihat dari sisi pengaruh dari waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja, dengan pandangan tersebut sehingga penulis ingin melakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui "**PENGARUH WAKTU KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM**".

1.2. Identifikasi Masalah

Dari kejadian dan juga penjelasan yang dijelaskan dan dipaparkan pada latar belakang, sehingga peneliti mengidentifikasikan masalah-masalah yang terjadi pada penelitian di PT Nok Freudenberg, sebagai berikut:

1. Adanya efek negatif waktu kerja terhadap kinerja karyawan;
2. Adanya perbedaan kinerja karyawan dari pengalaman kerja yang dimiliki karyawan;
3. Adanya penurunan kinerja karena tidak mendapatkan kompensasi atas kinerjanya;
4. Adanya masalah pada aktivitas kerja yang dikarenakan penurunan dari kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan, dikarenakan agar terfokus pada topik pembahasan sesuai dengan judul yang di tentukan dan juga perusahaan yang dituju. Adapun batasan masalahnya adalah:

1. Hanya meneliti terhadap kinerja karyawan yang didasari beberapa aspek yang ditentukan;
2. Aspek yang diambil dalam menentukan kinerja karyawan ialah terhadap waktu kerja, pengelaman kerja dan kompensasi;
3. Penelitian dilakukan hanya di PT Nok Freudenberg khususnya pada departemen *engineering.*

1.4. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan identifikasi masalah yang ada dapat dirumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
3. Apakah kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
4. Apakah waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk memperoleh serta memberikan bukti yang empiris dan gambaran yang mendalam mengenai pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg. Adapun tujuan yang dimaksud sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
4. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Nok Freudenberg;

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian memiliki beberapa manfaat, sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian yang akan datang guna mengetahui sejauh mana pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Bagi Penulis, ialah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Bisnis di Universitas Putra Batam;

2. Manfaat bagi perusahaan

   Diharapkan dapat menjadi panduan dalam pengukuran atau evaluasi terhadap kinerja keryawan yang ada di PT Nok Freudenberg, supaya pihak perusahaan dapat melakukan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik;

3. Manfaat bagi Universitas

   Peneliti berharap penelitian ini bisa digunakan untuk membantu mahasiswa/mahasiswi lain dalam melakukan penelitian kedepannya dan menjadi bahan refrensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Waktu Kerja

2.1.1.1. Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja diartikan sebagai jumlah waktu kerja seseorang dari pagi hingga malam hari dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakannya. Waktu kerja yang melampaui dari kemampuan biasanya dapat menyebabkan hasil kinerja yang tidak maksimal, bahkan hasil kerjanya dapat mengalami penurunan serta dapat menyebabkan kecenderungan utnuk menjadi lelah, gangguan kesehatan, timbulnya penyakit, penurunan konsentrasi, dan insiden serta hasil kerja tidak memuaskan (Rosdiana, 2019: 132)

Waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sistem produksi, menjadi salah satu fakor yang yang penting. Standar waktu kerja berguna untuk melihat kinerja dan bisa sebagai pengukuran dalam menentukan cara kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Herman dan Setiawan, 2018: 24)

Aspek waktu kerja menyangkut pembagian waktu yang dikhususkan untuk tugas-tugas sehari-hari. Unsur waktu adalah sumber daya menjadi menarik karena sumber daya itu penting, tidak bisa diproses kembali dan langka, dengan demikian dapat digunakan secara *produktive*. Produktivitas waktu kerja karyawan menjadi istilah dalam penggambaran pola terhadap waktu kerja dalam melakukan

sesuatu secara produktif dikaitkan terhadap tugas pokok atau kegunaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, waktu kerja dapat mempegaruhi tngkat kinerja karyawan dalam bekerja, dari standar waktu yang ditetapkan harus dapat menyesuaikan terhadap pekerjan yang dijalani karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan focus, tanpa terjadinya kelelahan akibat bekerja melampui waktu kerja yang ditentukan. Karyawan juga membutuhkan waktu untuk istirahat agar tidak kelelahan dan ada waktu untuk menenangkan pikiran agar tidak setres. Waktu kerja yang ditetapkan juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga karyawan dapat memperkirakan berapa lama pekerjaan yang dijalani akan selesai, dengan demikian karyawan akan dapat mempergunakan waktu dengan baik dalam bekerja.

2.1.1.2. Pengaturan Waktu Kerja

Dalam waktu kerja perlu dipahami bagaimana waktu kerja dapat memengaruhi kesejahteraan atau tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ketika hari seorang karyawan meningkat dengan berkerja lembur, untuk memulai rutinitas kerja membuat karyawan merasa lelah, lebih stres dan merasa kurang sehat dan tidak puas karena mereka memiliki lebih sedikit waktu keluarga atau waktu olahraga. Hal tersebut berpotensi menyebabkan masalah kesehatan dan stres atau frustrasi yang dikarenakan waktu yang digunakan dalam bekerja tidak seimbang, sehingga dapat memengaruhi seberapa kinerja seseorang tersebut di tempat kerja (Vallo dan Mashau, 2020: 2).

Dalam pengaturan waktu kerja di atur oleh UU No.11 tahun (2020) mengenai cipta kerja dari pasal 77 hingga pasal 85, dimana :

- Standar kerja dalam satu minggu 6 hari kerja = 40 jam dan dalam satu hari 7 jam kerja sedangkan dalam satu minggu 5 hari kerja = 40 jam dan dalam satu hari 8 jam.
- Waktu kerja lembur harus ada persetujuan dan hanya emapt jam pada satu hari dan delapan belas jam pada satu minggu.
- IStirahat sedikitnya ialah ½ jam sesudah empat jam bekerja dan waktu istirahat mingguan untuk 6 hari kerja dalam seminggu sebanyak satu hari.
- Cuti tahunan paling sedikit adalah 12 hari kerja.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Kamus besar Bahasa Indonesia dimana pengalaman yang berarti semua hal yang pernah di alami (dirasai, dijalani, ditanggung, dsb) dan kerja yang berarti melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan dari pernyatan tersebut dijelaskan bahwa pengalaan kerja ialah melakukan sebuah kegiatan yang pernah di alami seseorang atau karyawan. Setiap orang yang pernah melakukan suatu kegiatan yang pernah dialami akan memberikan keuntungan dalam pekerjaan, karena sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dengan belajar dari hal yang sebelumnya di alami.

Dalam Rulianti (2019: 133) pengalaman kerja adalah pengetahuan karyawan dan kapasitas waktu kerja, tingkat pengetahuan dan kapasitas karyawan. Berdasarkan penejlasan tersebut pengalaman kerja berdasarkan berapa lama karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan dimana selama karyawan tersebut

bekerja sudah mengalami berbagai macam hal di dalam pekerjaan dan membuat karyawan tersebut familiar dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Ratulangi dan Suegoto (2016: 323) Seseorang dikatakan berpengalaman adalah hal yang berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, keterampilan, pengetahuan serta kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian pengalaman kerja dapat membantu pekerja untuk mempermudah proses pekerjaan yang dijalani adalah pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Siswoyo (2018: 14) dimana ia mengatakan pengalaman kerja bisa mendalami dan mengembangkan kemampuan dalam kerja. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan atau hal yang sama (repetitive work) maka karyawan tersebut semakin berkualitas, terampil dan aktif akan semakin cepat dalam menyelseaikan pekerjaan. Sehingga semakin banyak jenis pekerjaan yang dijalani karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkat semakin luas dan banyak sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Berdasarkan dari pembahasan pengertian pengalaman kerja, dimana adanya faktor atau unsur yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan, dimana dalam Edi Sofian dan Julkarnain (2019: 144) factor tersebut adalah :

1. Lamanya bekerja atau masa kerja karyawan pada perusahaan
2. Pengetahuan serta keterampilan atau kemampuan yang dimiliki karyawan
3. Penguasaan dari pekerjaan yang dijalani dan alat yang digunakan dalam pekerjaan

4. Jenis pekerjaan yang diterima karyawan

2.1.2.3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diukur, agar menelaah dan memotivasi atau menaikkan tingkat kemampuan kerja. Berikut merupakan hal yang dapat digunakan dalam pengukuran pengalaman kerja menurut Asri dalam Sofan dan Julkarnain (2019: 144):

1. Gerakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan secara lancar dan mantap tanpa merasa ragu untuk menjalani pekerjaanya.
2. Gerakan yang berirama yang terjadi dikarenakan terbiasa melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalani setiap harinya.
3. Secara spontan atau cepat tanggap jika terjadi sebuah kecelakaan kerja.
4. Dapat mengetahui atau memprediksi tingkat kesulitan yang dijalani sehingga karyawan akan siap dalam menghadapi pekerjaannya.
5. Bekerja dengan rasa tenang dan rasa percaya diri.

Berdasarkan penjelasan di atas, seseorang dapat dikatakan berpengalaman dalam bekerja ialah berkesinambungan dengan lamanya keryawan tersebut bekerja, memilii keterampilan yang baik, memahami dan mengetahui dengan baik pada pekerjaan yang diberikan, dapat menggunakan peralatan dengan baik dan didukung dengan pergerakan yang lancer, terbiasa dengan pekerjaan yang dijalani, cekatan dalam bekeja namun mengutamakan keselamatan serta percaya diri dengan apa yang dikerjakan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berupa uang, suatu barang secara langsung ataupun tidak langusng didapatkan pekerja, menjadi suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang strategis (Hasibuan, 2017: 118).

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Sistem kompensasi bagi perusahaan adalah penting karena dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan SDM yang dimilikinya (Handoko, 2016: 155).

Kompensasi adalah menjadi suatu faktor yang penting dan menjadi perhatian terhadap oraganisasi atau perusahaan untuk menarik atau mempertahankan SDM berkualitas. Namun kesalahan dalam menentukan kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan akan dapat mengalami kerugian bagi perusahaan, karena besarnya biaya operasional produksi serta penjualan untuk SDMnya (Wilson Bangun, 2018: 254).

Berdasarkan dari penjelasan yang disampaikan bahwa kompensasi ialah suatu timbal balik atau imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 118) jenis-jenis kompensasi dapat dibagi menjadi: 2 jenis, dimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensai finansial diberikan perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk uang atau bisa juga jasa terhadap karyawannya berdasarkan pekerjaan yang dijalani atau di tanggungi. Adapun kompensasi finansial juga dapat berupa :
    a. Gaji yang merupakan pembayaran yang di lakukan setiap bulannya atau periodic kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti dan walaupun karyawan tidak masuk kerja atas persetujuan perusahaan, gaji karyawan tersebut tetap dibayar.
    b. Upah yang merupakan pembayaran atau imbalan yang di berikan untuk pihak karawan harian sesuai kesepakatan dan perjanjian telah di sepakati oleh dua belah pihak.
    c. Upah insentif yang merupakan penambahan imbalan yang merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar dari yang lainnya dengan kata lain pemberian apresiasi agar karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian di atas rata-rata merasa dihargai perusahaan dan tetap semangat dalam bekerja, yang menjadi sikap adil perusahaan.
2. Kompensasi non finansial dimana diberikan atas dasar suatu kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan yang dimiliki dalam peningkatan kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut dapat berupa uang pensiun, tunjangan hari raya setiap tahunnya, seragam, kantin, tempat ibadah, olahraga serta darmawisata.

2.1.3.3. Asas Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 122) asas kompensasi didasari pada asas adil dan layak serta tidak melanggar UU ketanaga kerjaan yang di tetapkan negara.

1. Asas adil

   Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan jenis pekerjaan, prestasi yang di raih, dan tanggung jawab yang dibebani serta jabatannya.

2. Asas layak

   Kompensasi yang diberikan harus dapat menyesuaikan dengan tingkat klayakannya. Walaupun pandangan terhadap kelayakan itu relatif, perusahaan harus dapat menyesuaikan tingkat kewajarannya yang didasari di tetapkannya ketentuan oleh pemerintah dan peraturan lainnya secara konsisten.

2.1.3.4. Tujuan dari Kompensasi

Dalam Hasibuan (2017: 120) adapun tujuan dengan diberikannya kompensasi pada karyawan yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

   Dengan diberikannya kompensasi hingga adanya suatu ikatan dalam kerja sama terhadap pemilik dan pekerja. Pekerja harus dapat bekerja dengan bagus, sedangkan pemilik wajib memberikan kompensasi yang telah disetujui bersama.

2. Kepuasan kerja

   Dengan adanya kompensasi pekerja bisa meraih atau memenuhi dari kebutuhan soial, rohani dan jasmani, dengan demikian pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan serta jabatan yang di jalani.

3. Pengadaan yang efektif

   Jika kompensasi yang diberikan sesuai atau lebih besar, maka dapat dengan mudah mendapatkan pekerja yang sesuai dengan yang diinginkan.

4. Motivasi

   Dengan adanya kompensasi, sesorang atasan akan dengan mudah untuk memberi motivasi dan mendorong bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

   Dengan adanya kompensasi berdasarkan prinsip yang adil atau layak dengan ditetapkan secara adil sehingga stabilitas karyawan atau pekerja lebih terjamin, dimana kecilnya turn-over.

6. Disiplin

   Dengan adanya kompensasi yang lumayan besar sehingga tingkat kedisiplin karyawan akan lebih bagus. Karyawan tersebut akan sadar dan mentaati peraturan sudah ada.

7. Dampak Serikat

   Diberikannya kompensasi dengan sesuai maka pengaruh dari serikat dapat di jauhi dengan demikian karyawan lebih fokus dengan pekerjaan.

8. Pengaruh Pemerintah

   Dengan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap UU ketenaga kerjaan yang ditetapkan (penentuan UMK) jadi dapat menghindari dari intervensi pemerintah.

2.1.3.5. Tujuan Pengelolaan Kompensasi

Dalam Sedarmayanti (2017: 263) pengelolaan kompensasi bertujuan yang tertera dibawah ini:

1. Menjamin keadalian.
2. Mempertahankan pekerja.
3. Memperoleh pekerja yang bermutu.
4. Mengendalikan biaya.
5. Memenuhi peraturan.

Secara keselurhan, pengelolaan kompensasi bertujuan dalam membantu tercapainya keberhasilan perusahaan yang lebih baik serta dapat menjamin hak dari internal maupun eksternak dengan adil.

1. Keadilan internal

   Menjaminkan untuk posisi atau jabatan yang lebih sulit dicapai atau orang dengan mampu dalam mengembangkan organisasi akan diberikan kompensasi yang lebih dari yang dibawahnya.

2. Keadilan eksternal

   Menjaminkan kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, sebanding terhadap pekerjaan yang sama pada umumnya. Tujuan pengelolaan kompensasi:

2.1.3.6. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor dapat mempengaruhi kompensasi dalam Hasibuan (2017: 127–29) yang disampaikannya adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

   Jika orang yang mencari kerja (penawaran) melebihi dari lowongan yang disediakan (permintaan) maka kompensasi akan lebih kecil namun sebaliknya jika orang yang mencari kerja (penawaran) lebih sedikit dari lowongan yang disediakan (permintaan) sehingga kompensasinyalebih banyak.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

   Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam memenuhi pemberian kompensasi semangkin baik sehingga kompensasi yang diberikan semangkin besar namun sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam memenuhi pemberian kompensasi semangkin memburuk sehingga komepnsasi yang diberikan semangkin kecil

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

   Jika serikat buruh berperan kuat maka kompensasi yang di berikan semangkin besar namun sebaliknya jika serikat buruh tidak dapat berperan kuat maka kompensasi yang di diberikan semangkin kecil

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

   Jika produktivitas kerja karyawan menurun atau tidak baik sehingga kompensasinyaakan kecil tetapi sebaliknya jika produktivitas kerja

karyawan menurun atau tidak baik sehingga kompensasinyaakan kecil dan tidak sesuai dengan pekerjaan.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

   Jika peraturan mengenai ketenaga kerjaan yang diatur oleh Pemerintah dengan UU dan Keppres diatur dengan baik dalam pemberian kompensasi, maka pihak perusahaan tidak dapat secara sewena-wena dalam menetapkan besar atau nilai dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena pemerintah harus dapat menjaga masyarakatnya.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

   Kompensasi yang telah diberikan harus dapat menyesuaikan dengan biaya hidup pada suatu daerah, dimana jika biaya hidup disuatu daerah lebih tinggi sehingga kompensasinyaatau di tetapkan akan lebih besar, begitu juga sebaliknya jika biaya hidup disuatu daerah lebih rendah sehingga kompensasinyaatau di tetapkan akan lebih kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

   Menentukan seberapa besar tingkat pertanggungan jawaban terhadap pekerjaan, sehingga jika jabatan yang dimiliki lebih tinggi sehingga kompensasinyaakan lebih besar, begitu juga sebaliknya kompensasi yang diberikan akan lebih kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

   Pengalaman hingga pendidkan yang dimiliki mempengaruhi kempampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan sehingga jika seseorang yang

berpendidikan tinggi serta berpengalaman akan diberikan kompensasi yang besar dari yang berpendidikan lebih rendah dan kurangnya pengalaman.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

   Perekonomian nasiona dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan aktifitas bisnis atau usaha yang ada pada Negara tersebut, sehingga jika kondisi perekonomian baik dan meningkat, maka tingkat kompensasi yang di tetapkan juga lebih besar dan jika perekonmian menurun atau memburuk sehingga kompensasinya akan lebih kecil atau menurun.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

    Memiliki tingkatan dari resiko serta kesulitan yang berbeda, semangkin besarnya resiko dan kesulitan pekerjaan sehingga kompensasinya akan lebih besar dan begitu juga sebaliknya jika pekerjaan yang dilakuakn tidak terlalu berisiko dan lebih mudah sehingga kompensasinyaakan lebih kecil

2.1.3.7. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Adapun dimensi dan indicator kompensasi yang terdapat dalam Bangun (2018: 255–56) adalah :

1. Kompensasi Langsung

   Adalah kompensasi yang diberkian kepada karyawan secara langsung dimana dapat berupa gaji pokok dan juga berdasarkan kinerja yang dimiliki.

2. Kompensasi Tidak Langsung

   Berupa kompensasi yang diberkian pada karyawan untuk suatu hal sebelumnya atau yang sudah terlewatkan dan juga terhadap hal yang mendatang berdasarkan kesepakatan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dapat didefinisikan sebagai usaha seseorang untuk terampil dan berperilaku terhadap kondisi tertentu. Kinerja merupakan hasil dari hubungan usaha, persepsi tugas serta kemampuan. Kinerja tinggi merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. (Indrasari, 2017: 50).

Kinerja sudah menjadi istilah atau konsep penting untuk di bahas khususnya dalam mendukung keberhasilan organisasi dan pekerja. Kinerja menjadi isu secara nyata di organisasi karena kinerja adalah kunci yang mempengaruhi efektifitas dalam keberhasilan dari organisasi tersebut. Organisasi yang efektif atau sukses didukung oleh pekerja yang berkualitas (Indrasari, 2017: 50).

Menurut Marwansyah (2016: 229) Kinerja adalah prestasi atau hasil yang diraih seseorang yang terkait dengan tugas yang diberikan. Karyawan yang memperoleh prestasi baik memiliki kualitas kinerja yang baik juga, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu dan benar serta menghasilkan kerja yang memuaskan.

2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam Indrasari (2017: 52) dalam membuat penilaian kinerja karyawan terdapat tiga aspek yang terdapat didalamnya, sebagai berikut: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai pencapaian dari pekerjaan.

1. *Identification*, adalah mendefinisikan semua ketentuan sebagai tugas manajer dalam melaksanakan tugas nya pada peniliain karyawan terhadapat prestasi kerja yang dihasilkan. Harus ada sistem pengukuran berdasarkan analisis kerja untuk penentuan yang wajar dan legal. Sistem evaluasi fokus pada kinerja pekerjaan yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi, bukan karakteristik yang tidak ada hubungan dengan prestasi kerja seperti usia, jenis kelamin, dan ras.
2. *Measurement*, pengukuran (measurement) adalah bagian inti dari penilaian, untuk membentuk managerial judgments terhadap kinerja yang dapat membedakan baik dan buruknya. Pengukuran secara baik pada kinerja harus memiliki kosistensi oleh organisasi. Semua manajer yang ada harus mengontrol standar dalam tingat perbandingan. Dalam pengukuran kinerja melibatkan beberapa ketentuan dalam merefleksikan sifat terhadap pengenalan beberapa karakteristiknya maupun dimensi. Secara teknis, beberapa ketentuan tersebut seperti halnya *poor* (kurang), *good* (baik), predikat *exellent* (sempurna) dan *average* (cukup), bisa diberi penomoran untuk penilaian kinerjanya.
3. Management, yaitu penilaian kinerja terhadap pekerja dan juga memberikan mekanisme yang penting untuk manajemen dan dipakai sebagai penjelasan

semua tujuan dan juga standar pekerjaan yang ada serta memberi semangat kepada pekerja kedepannya. Hal ini dapat dipahami sebagai langkah yang dimaksudkan untuk menaikkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja karyawan oleh manajer operasional.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan variabel yang bisa terpengaruhi oleh faktor lain atau suatu yang bisa dirubah dengan cara tertentu. Tentunya melalui proses perkembangan individu dan lingkungan tempat mereka bekerja. Penegertian dari kinerja dapat titerangkan oleh banyak variabel yang dapat mengubah tingkah laku seseorang. Variabel individu sebagai sub-variabel kahlian, kondisi geografis maupun latar belakang. Subvariabel keahlian dan keterampilan adalah faktor penting dan utama secara langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja setiap individu. Pada saat yang sama, variabel demografis memiliki dampak secara tidak langsung pada perilaku dan kinerja setiap individu dalam organisasi (Indrasari, 2017: 53).

Faktor pribadi seperti perbedaan sikap, minat, jenis keperluan dan aspek lainnya. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan faktor tersebut dapat diartikan sebagai bedanya pada karakteristik setiap individu tersebut. Faktor kondisi kerja yang dapat mendorong kinerja meliputi: pengenalan tugas, otonomi, ini adalah karakteristik kerja, dan lingkungan kerja langsung, dan yang lain adalah karakteristik organisasi (Indrasari, 2017: 53).

Dalam Wibowo (2016: 84) terdapat sejumlah faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Faktor diri sendiri (*personal*) dimana dari tingkat keterampilan dimiliki, komitmen dan motivasi secara individu.
2. Faktor atasan (*leadership*) dimana kualitas bimbingan, dukungan serta dorongan oleh atasan maupun juga manajer serta oleh *team leader* di perusahaan.
3. Faktor tim (*team*) dimana kualitas suatu dukungan yang di dapatkan dari rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system*) dimana dari system yang ada diperusahaan dalam kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor situasi (*situsional*) dimana dari tingkat tekanan serta perubahan dari lingkungan internal atau sekitar lingkungan kerja dan juga lingkungan eksternal.

Prihal yang mendukung karyawan seperti situasi kerja yang mendukung, fasilitas penunjang, ketenangan, atasan yang mengerti keinginan karyawan, mengakui atas hasil kerja, ruangan yang sehat serta dukungan prinsip kerja tentunya dapat menambah hasil kinerja. pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan karyawan yang akan mendukung peningkatan kinerja mereka. Keadaan orang yang baik memiliki ketahanan yang tinggi dan pada akhirnya dapat dilihat dari semangat bekerja secara efisien, begitu pula sebaliknya. Kinerja karyawan bervariasi dari karyawan ke karyawan. Faktor yang mengakibatkan perbedaan itu

ialah karena adanya perbedaan faktor individu seperti motivasi, kemampuan dan kondisi fisik. (Indrasari, 2017: 54).

2.1.4.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran yang dimaksud ialah prinsip dalam guna menilai dari kinerja para pekerja. Tujuan umum evaluasi kinerja ialah guna memberikan umpan balik ke karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, terutama dalam hal kebijakan. (Indrasari, 2017: 55).

Didalam Marwansyah (2016: 232) penilaian kinerja merupakan deskripsi tentang kelebihan atau kekuatan dan kekurangan yang terkait dengan kerja individu atau tim.

Didalam Indrasari (2017: 55) Pengukuran kinerja secara perorangan aialah:

1. Kualitas, ialah kesempuraan yang dihasilkan. Pegawai dengan tingkat telitinya pekerjaan, pegawai mengikuti dan memenuhi prosedur operasional cocok syarat organisasi, dan pegawai mencermati keinginan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas, adalah hasil yang didapatkan ataupun hasil kegiatan yang bisa dituntaskan. Penilaian dari produktifitas melitputi: pegawai sanggup menuntaskan tugas pekerjaan yang diberikan cocok sasaran yang diberikan oleh organisasi, pegawai memakai waktu kerja dengan seksama, dan pegawai sanggup menuntaskan pekerjaan cocok sasaran yang diberikan organisasi.

3. Tanggung jawab, adalah tanggung jawab pekerja kepada perusahaan. Pengukuran tanggung jawab yaitu: pegawai sanggup muncul secara teratur serta pas waktu di organisasi, pegawai sanggup menjajaki instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi, dan pegawai sanggup menuntaskan tugas serta penuhi kewajiban cocok batasan waktu yang didetetapkan.

2.1.4.5. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Dalam Marwansyah (2016: 232) tujuan dari dilakukannya pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Buat menilai kinerja yang fair serta objektif bersumber pada ketentuan,karyawan dengan efisiensinya bagus dapat memperoleh bayaran dari jerih payah kerjanya, namun kebalikannya kurangnya efesiensi akan mengakibatkan adanya hukuman.
2. Buat meningkatkan kinerja, dari mengidentifikasikan tujuan secara khusus.
3. Buat meningkatkan karier, agar karyawan bisa senantiasa terbiasa terhadap tuntutan dinamika yand ada.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bahan panutan dari penelitian. Dalam penelitian menggunakan beberapa referensi jurnal sebagai berikut : "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah memiliki dampak kuat sebesar 87.7% untuk pengalaman kerja maupun curahan jam kerja kepada kinerja karyawan. Persentase dampak yang lebih besar ialah pengalaman kerja kepada kinerja karyawan dimana 57.7%. (Zahro, Suyadi dan Djaja, 2018).

"The Impact Of Working Hours On Employee Productivity: Case Study Of Sabertek Ltd, South Africa" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah berhubungan kuat antara waktu kerja kepada kinerja karyawan. (Vallo dan Mashau, 2020).

"*Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State"* analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kelebihan beban kerja dan jam kerja telah ditemukan memainkan peran besar dalam kualitas kehidupan keluarga karyawan, seperti kepuasan perkawinan, hubungan dengan anak-anak dan pasangan, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen pekerjaan mereka terhadap kinerja (Uchechukwu, Ph dan Subomi, 2020).

"Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah

kompensasi serta pengalaman kerja kepada kinerja berhubungan dengan kuat (Rahmawati, 2016).

"Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan kuat. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak kuat dan dengan bersamaan telah memperlihatkan dimana kompensasi maupun pengalaman kerja dapat mempengaruhi secara kuat maupun positif pada kinerja karyawan (Pratama dan Ridawan, 2020).

"Contribution Of Social Capital, Training, Competence, and Work Experience To Employee Performance" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah social capital affected significantly the employee performance. Training education affected significantly the employee performance. Competence affected significantly the employee performance in. Job experience affected significantly employee performance (Ardani, Suryantoro dan Susilo, 2017).

"Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah pendidikan berhubungan kuat kepada motivasi kerja, pengalaman berhubungan kuat kepada motivasi kerja dan pendidikan berhubungan kuat kepada kinerja serta pengalman berhubungan kuat kepada kinerja (Wulandari, 2017)

"Pengaruh *Learning Organization*, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah learning organization, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Hasbullah, Ria dan Sukmawati, 2016).

"Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Kompensasi langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Triana, Hajar dan Yusuf, 2019).

"Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa" analisis data menggunakan SPSS dan hasil penelitiannya ialah pengaruh positif dan kuat antara motivasi terhadap kinerja. Pengaruh kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (Sammy Firwish, 2020).

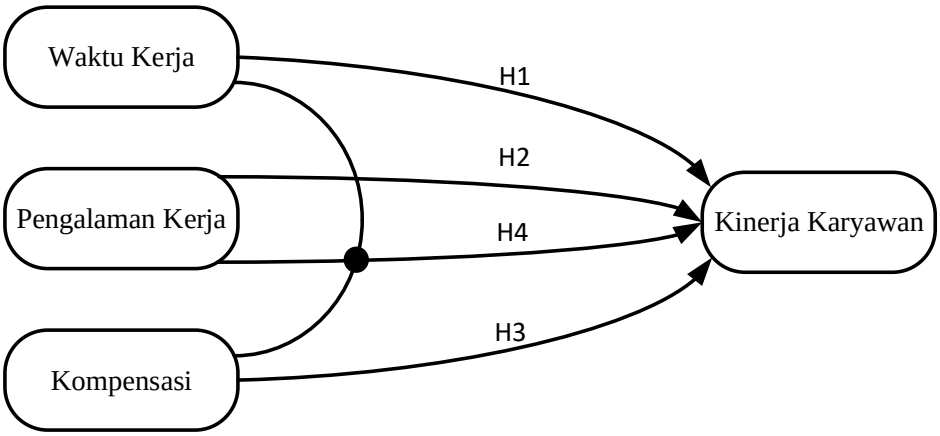
2.3. Kerangka Pemikiran Peneliti

Dalam perusahaan kualitas serta mutu merupakan satu perihal yang sangat utama buat bisa diperoleh hasil yang di idamkan. Hingga dari itu baik mutu ataupun

kuantitas dalam industri sepatutnya terdapat kenaikan terus menerus yang diawali dari perencanaan-perencanaan ataupun langkah-langkah buat melakukan sesuatu kebijakan. Dalam perihal ini yang sangat utama merupakan mutu karyawan yang wajib dipersiapkan secara matang serta wajib senantiasa dilaksanakan peningkatan-peningkatan.

Kondisi fisik dan emosional karyawan sangat berperan penting yang dapat dipengaruhi oleh waktu kerja atau jam kerja yang ditentukan. Waktu kerja juga dapat juga merupakan sudah berapa lama karyawan tersebut bekerja yang akan berhubungan dengan pengalaman kerja pada para karyawan, semangin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam menjlani karyawananya, maka kualitas serta kinerja karyawan tersebut akan menjadi baik. Karyawan yang baik merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga, sehingga dengan adanya kompensaasi yang diberikan perusahaan akan membuat para pekerja merasa dihargai , senang, dapat bekerja secara roalitas dan bertahan dalam perusahaan terebut dan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk tiga variable independen dan satu dependen dalam waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang rancang ialah:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Data primer (2021)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah hasil dari pemikiran secara logis berdasarkan teori-teori sebelumnya. Hipotesis bisa dalam bentuk asumsi dari sebuah pernyataan ataupun memprediksi suatu ikatan terhadap dua hingga lebih variabel dan kebenaran keterkaitan. Adapun hipotesis pada penelititan ini adalah:

H1: Waktu kerja mendeterminasi kinerja karyawan

H2: Pengalaman kerja mendeterminasi kinerja karyawan

H3: Kompensasi mendeterminasi kinerja karyawan

H4: Waktu kerja, Kompensasi dan Pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Digunakannya jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian nya ialah kausalitas dimana agar mengetahui pengaruh antar variable independen terhadap variable dependen atau untuk melihat kemungkinan sebab akibatnya. Sanusi (2016: 14) menjelaskan desain penelitian kausalitas merupakan penelitian disusun sebagai penelitian adanya kemungkinan hubungan sebab-akibat antara variable yang digunakan.

Penelitian ini unit analisa yang digunakan adalah individual atau karyawan yang bekerja di PT. NOK Freudenberg pada departemen *engineering*. Dimensi yang digunakan adalah dengan cara satu tahap yang dimana data dikumpulkan secara sekaligus. data yang terkumpul dalam beberapa periode waktu (hari, minggu, bukan serta tahun). tahap untuk pengolahan data dilakukan secara sekaligus atau seluruh data yang dibutuhkan sudah diperolah. pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuesioner melalui link google form yang dibagikan serta berupa observasi dan juga survei. Hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan digunakannya metode berupa skala nominal (skala likert).

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian yang lakukan berupa penelitian pengembangan, yang dimana terdapat penambahan variable pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terhdap variable dependennya. Dalam penelitian sebelumnya yang meneliti tentang

kinerja karyawan terdapat satu atau dua variable independen namun dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan tiga variabel independen yang mana terdapat salah satu atau beberapa variable independen yang berbeda serta lokasi penelitian berbeda pula yang mengacu pada kinerja karyawan.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih pada penelitian ini adalah PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam, yang terletak di Jalan rambutan Lot 501-502 pada kawasan industri batamindo yang terdapat di wilayah muka kuning,Kota Batam, Kepulauan Riau.

Penelitian yang dilakukan berdasarkan variabel penelitian terhadap objek penelitan, kesimpulan yang dibuat hanya sebatas terhadap penggunaan variabel dan juga objek yang di teliti. Penelitian yang dilakukan agar dapat mengetahui dari pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg khususnya pada departemen *engineering.*

3.3.2. Periode Penelitian

Priode penelitian ini bertujuan untuk mengatur jadwal dalam penyelesaian penelitian ini agar lebih terstruktur dalam mengatur waktu. Adapun priode penelitian ini dimulai dari pengajuan judul pada bulan February hingga penyerahan penelitian pada pihak kampus pada bulan Agustus yang dapat di lihat pada table 3.1.

Tabel 3.1. Pengaturan Periode Peneltitan

Aktivitas	Februari	Maret	April	Mei	Juni	July	Agustus
Pengajuan Judul							
Pembuatan Bab I							
Pembuatan Bab II							
Pembuatan Bab III							
Pembagian Kuesioner							
Pengolahan data							
Pembuatan Bab IV							
Pembuatan Bab V							
Penyerahan Hasil							

Sumber: Data primer (2021)

3.4. Populasi dan Sample

3.4.1. Populasi

Dari pernyataan Sugiyono (2018: 80) mengatakan populasi ialah suatu area secara general, terdapat objek maupun subjek dengan adanya kualitas serta karakteristik yang digunakan peneliti dalam mempelajari kemudian diambil sebuah kesimpulan. Pada penelitian yang dilakukan ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Nok Freudenberg pada departemen *engineer* sebanyak 126 populasi.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sugiyono (2018: 81) mengatakan bahwa sample adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi yang digunakan. Peneltitan yang dilakukan adalah meneliti sample yang ditetapkan yang mana sample sebagai sumber dari pengambilan data dan sample yang digunakan sebesar 126 orang sebanyak populasi yang ada di PT Nok Freudenberg departemen *engineering* saja.

Teknik penentuan besar sampel Sugiyono (2018: 86) merupakan banyaknya anggota sampel dinyatakan dalam ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan

adalah semua populasi itu sendiri yaitu 100%. Penelitian ini jumlah populasi yang ada sebanyak 126, agar hasil dalam penelitian ini yang ditujukan pada depatemen *engineering* di PT Nok Freudenberg, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan sama dengan jumlah populasinya yaitu 126 populasi x 100% = 126 orang.

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* dalam perolehan sampel digunakan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono (2018: 85) mengatakan dimana *sampling* jenuh merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi di tempat peneltian yang dilakukan, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili atau *representative* dan ukuran sampel yang akan digunakan merupakan banyaknya sampel yang diambil dari populasi yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penentuan sampel dalam peneltian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Dikarenakan jumlah populasi di departemen *engineering* pada PT Nok Freudenberg yaitu 126 populasi dan berdasarkan penjelasan pada *paragraph* di atas, penelitian ini menggunakan jumlah sample yang digunakan sebanyak 126 orang.

3.5. Sumber Data

Sumber data dalam Sanusi (2016: 104) cenderung pada pengertian dari mana sumber data itu berasal. Dengan penejelasan tersebut dapat dibagi dalam dua jenis ialah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat atau dikumpulkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang diperoleh oleh peneliti berdasar dari karyawan pada departemen *engineering* di PT Nok Freudenberg yang diberikan secara langusng kepada peneliti yang telah dibuat dalam bentuk sejumlah pertanyaan dengan kata lain kuesioner dalam bentuk angket. Data tersebut dibuat dalam bentuk pilihan dengan digunakannya skala likert.

Tabel 3.2. Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	ST (Setuju)	4
3.	RG (Ragu-ragu)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2018: 94)

2. Data sekunder

Yang dimaksud data sekunder adalah data yang sudah ada dan dilakukan oleh orang lain. Dengan demikian data yang diperoleh oleh peneliti yang bersumber dari perusahaan, seperti sejarah perusahaan, jumlah karyawa, standar waktu kerja, evaluasi terhadap karyawan, kutipan hasil dari literature serta data tertulis yang ada hubungan dengan variable pada penelitian yang dilakukan ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan cara dokumentasi dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang diberikan kepada responden untuk di isi dan diberikan oleh peneliti secara langsung serta secara observasi dan juga wawancara. Sugiyono (2018: 142) menjelaskan kuesioner adalah metode dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner yang dibuat sebagai sumber data yang diperoleh oleh peneliti sebagai data dalam penentuan hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Operasional Variabel

Dalam penelitan ini menggunakan dua variabel, yang didasari dari paradigma penelitian yang ada, dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas *(independent Variable*)

   Sanusi (2016: 50) mengatakan variable bebas *(independent variable*) yang disimbolkan sebagai X adalah variable yang dapat mempengaruhi variable lainnya. Dengan demikian variabel bebas ini akan berpengaruhi secara positif atau negatif terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas *(independent variable*) adalah sebagai berikut:

   X_1 = Waktu kerja

   X_2 = Pengelaman kerja

X_3 = Kompensasi kerja

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

   Sanusi (2016: 50) mengatakan variable terikat (*dependent variable*) yang di beri symbol Y adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah:

   Y = Kinerja Karyawan

3.7.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk pembatasan definisi secara luas agar definisi yang dimaksud sesuai dengan keadaan dari peneltian yang dilaksanakan. Adapun deskripsi yang dimaksud pada setiap variabel tersebut adalah:

1. Waktu kerja

   Waktu kerja standar yang ditetapkan perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja pada perusahaan yang akan dilaksanakan pekerja atau karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal dan diikuti dengan waktu istirahat serta waktu libur yang digunakan karyawan untuk menenagkan pikiran atau menghilang setres serta pengumpulan tenaga agar dapat memulihkan kesahatan jasmani atau rohaninya. Waktu kerja pembagian shift kerja digunakan untuk mengatur karyawan agar aktivitas di perusahaan tidak berhenti dalam satu hari berdasarkan dari waktu dan pembagian yang di tentukan. Waktu lembur merupakan waktu yang

digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan dan diharus selesai pada hari itu juga.

2. Pengelaman Kerja

   Pengalaman kerja yang dimaksudkan adalah segala pengetahuan atau sesuatu yang telah dimiliki atau dijalani oleh karyawan dari masa lalu yang didapatkan dari pendidikan, pekerjaan dari perusahaan sebelumnya serta hal-hal yang telah dijalani selama bekerja pada perusahaan sekarang. Pengalaman kerja dapat memberi kemudahan kepada karyawan yang dikarenakan karyawan sudah mengusai dan mengetahui pekerjaan yang dijalani dengan cara yang lebih baik dan cepat. Hal tersebut karena karyawan tersebut belajar dari apa yang dialami waktu sebelumnya terhadap pekerjaan yang dihadapi.

3. Kompensasi

   Kompensasi ialah unsur penting atau memootivasi kerja seorang karyawan.. Kompensasi yang telah diberikan perusahaan di ukur dari kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan berdasarkan tanggung jawab kerja yang dihadapi serta segala pemberian apresiasi therhadap karyawan yang bekerja secara baik serta segala fasilitas yang ada pada perusahaan untuk digunakan karyawan dalam menunjang pekerjaannya.

4. Kinerja karyawan

   Kinerja karyawan suatu kondisi yang mencerminkan derajat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan, diukur dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang berdasarkan standar yang ada pada perusahaan. Sehingga kinerja karyawan adalah karyawan yang bekerja dengan memiliki suatu kualitas dengan melakasanakan pekerjaan yang diberikan dengan disiplin mengitu aturan dan

tata cara yang di tetapkan perusahaan untuk penjcapaian suatu tujuan serta dapat menyelsaikan tanggung jawabnya tepat waktu namun tetap semangat agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada beban

Tabel 3.3 Operasinal Variabel

Variable	Indikator	Skala
Waktu Kerja (X1)	1. Waktu kerja standar	*Likert*
	2. Waktu istirahat	
	3. Waktu Lembur	
	4. Waktu Pembagian Shift kerja	
Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama nya bekerja di perusahaan tersebut	Likert
	2. Pemahaman pekerjaan yang dijalani	
	3. Ketrampilan dalam bekerja	
	4. Kecepatan bekerja	
Kompensasi (X3)	1. Gaji yang di peroleh	Likert
	2. Tunjangan	
	3. Pemberian Apresiasi bagi karyawan	
	4. Fasilitas	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas karyawan dalam bekerja	Likert
	2. Pencapaian kerja tepat waktu	
	3. Kedisiplinan kerja	
	4. Semangat keryawan dalam bekerja	

Sumber: data primer (2021)

3.8. Metode Analisa Data

Metode dalam analisa menggunakan kuantitatif statistik inferensial. Dalam Sugiyono (2018: 7) metode kuantitatif juga dikatakan sebagai metode positivistic yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif ini terdiri dari data peneltian yang berupa angka dan analisa menggunakan statistik.

3.8.1. Statistik Inferensial

Sugiyono (2018: 148) statistik inferensial dengan kata lain statistik induktif atau statistic kemungkinan (probabilitas) dimana teknik ini dipergunakan sebagai

menganalisa data dari sample yang digunakan dan hasilnya dapat digunakan terhadap populasinya. Penggunaan statistik ini tepat terhadap sample yang digunakan dari populasi yang jelas. Kesimpulan yang diambil diperuntukan pada populasi yang ada didasari dari data sample tersebut yang memiliki peluang kesalahan dan kebenarannya yang dinatakan dalam bentuk persentase seperti 5% (0.05) dimana terdapat 5% peluang untuk kesalahan dan 95% untuk kebenarannya dan peluang kesalahan dan kebenran itu dikatakan dalam taraf signifikan.

3.8.2. Pengujian Kualitas data

3.8.2.1. Pengujian Validitas

Tujuan dari dilakukannya pengujian validitas ini agar data yang digunakan dari data yang diperoleh sudah akurat atau tepat. Suatu instrument yang digunakan dikatakan valid apabila instrumren yang dipakai dalam mengukur hal yang seharusnya diukur (Sanusi, 2016: 76).

Dalam Sanusi (2016: 77) mengatakan validitas suatu instrument dengan menentukan korelasi antara hasil nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan atau pertanyaan pada setiap variabel pada nilai total. Jika nilai total pada setiap pernyataan atau pertanyaan berkolerasi secra signifikan terhadap nilai total dengan tingkatan alfa yang ditentukan (5%) sehingga dapat dikatakan instrument yang digunakan adalah valid, jika tidak maka intstrumen tersebut tidak valid dan harus melakukan perbaikan pernyataan dan pertanyaan pada instrument tersebut.

Peneltian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mencari nilai korelasi tersebut, dimana hasil dari nilai korelasi yang di hasilkan dari aplikasi SPSS versi 25 (r hitung) kemudian di bandingkan pada nilai r tabel terhadap derajat

bebas (n-2). Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel terhadap nilai alfa yang ditentukan (5%) maka butir pernyataan atau pertanyaan tersebut valid , begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel terhadap nilai alfa yang ditentukan (5%) maka setiap pernyataan atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

3.8.2.2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2018: 45) merupakan suatu *isntrument* pengukuran kuesioner sebagai indikator dari konstruk atau variabel. Kuesioner yang digunakan dapat dikatan handal atau reliabel apabila jawaban responden dari pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner yang dibagikan bisa konsisten atau stabil setiap waktunya. Sehingga fungsi dilakukannya pengujian reliabilitas untuk mengukur hasil konsistensi dari hasil pengukuran terhadap instrument pengukuran atau kuesioner yang dilakukan secara berulang dan hasil dari jawaban responden tetap konsisten atau tidak jauh berbeda.

Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan dari penggunaan aplikasi SPSS versi 25. Untuk menentukan instrument pengukuran atau kuesioner yang digunakan sudah reliable atau tidak reliabel berdasarkan dari pernyataan Ghozali (2018: 46) dimana apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 maka konstruk atau variabel maupun pernyataan yang digunakan dinyatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya dimana apabila nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,70 maka konstruk atau variabel maupun pernyataan yang digunakan dinyatakan tidak reliabel. Tingkat nilai reliabel dapat di lihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.4. Indeks Koefisien Realibilitas

Koefisien Realibilitas	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7 - 0.9	Reliabel
0.4 - 0.7	Cukup Reliabel
0.2 - 0.4	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

Sumber: Gozali (2018: 46)

3.8.3. Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan dari asumsi klasik menurut Ghozali (2018: 137) bertujuan untuk membuktikan dari persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi dengan menunjukkan adanya hubungan signifikasi dan representatifnya, sehingga model regresi tersebut harus bisa memenuhi asumsi klasik regresi. Dalam melakukan pengujian asumsi klasik dapat dilakuakan terhadap pengujian normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

3.8.3.1. Pengujian Nomalitas

Tujuan dilakukannya pengujian normalitas menurut Ghozali (2018: 154) dimana pengujian normalitas data, dalam pengujian terhadap bentuk regresi (variabel residual atau pengganggu) berdistribusi secara normal atau secara tidak normal. Bentuk regresi normal ialah terdapat distribusi yang normal. Untuk menentukan bentuk regresi berdistribusi normal atau tidak dengan cara menganalisa kurva histogram, grafik plot dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Dalam analisis dalam bentuk kurva histogram, bentuk regresi yang didistribusikan secara normal maka bentuk regresi tersebut akan memiliki karakteristik atau kurva yang dihasilkan berbentuk lonceng atau gunung dengan

memiliki dua sisi yang hampir sama. Dalam pengujian kurva histogram yang dihasilkan berdasarkan hasil dari pengolahan program SPSS versi 25.

Pengujian normalitas melalui analisa grafik P-P Plot adalah melihat dari bentuk normal probabilitas plot dengan melakukan perbandingan distribusi komulatif dan distribusi normal. Distribusi tesebut dikatan secara normal apabila data mengikuti atau menyebar di sekitar garis diagonal. Pengujian yang dilakukan secara statistik Kolomogorov Smirnov dimana apabila nilai signifikan dari perhiutngan > 0.05 maka berdistribusi secara normal , begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi hasil perhiutngan < 0.05 maka data berdistribusi secara tidak normal (Ghozali, 2018: 154).

3.8.3.2.Pengujian Multikolonieritas

Tujuan dilakukannya pengujian multikolinieritas dikatakan dalam Ghozali (2018: 107) bertujuan dalam pengujian bentuk regresi apakah adanya korelasi antara variabel independen, dimana apabila variabel independen terebut saling berkorelasi, sehingga dikatakan tidak ortogonal. Variabel yang dikatakan ortogonal merupakan sutau variabel independen memiliki nilai korelasinya terhadap variabel independen lainnya ialah nol. Dalam pengujian terjadinya multikolinieritas atau tidak dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dimana nilai toleransinya kecil sama dengan nilai VIF besar yang dikarenakan VIF = 1/ tolerance. Nilai batas yang dipakai dalam menentukan adanya terjadi multikolinieritas dimana nilai tolerance ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 dan sebaliknya jika nilai tolerance ≥ 0.10 atau nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadinya multikolinierita.

Dimana nilai VIF dan tolerance pada penelitian ini dihasilkan melalui program SPSS versi 25.

3.8.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dimana scatterplot yang akan diamati dihasilkan melalui program SPSS versi 25. Ghozali (2018: 137) mengatakan bahwa pengujian heteroskedastisitas bertujuan menentukan bentuk regresi adanya variasi dari residual yang tidak sama terhadap suatu pengamat ke pengamatan lainnya. Betntuk regresi tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah bentuk regresi yang baik. Untuk menentukan apakah terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas dengan menelaah apakah adanya atau tidaknya bentuk tertentu yang ditampilkan dari grafik *scatterplot* terhadap nilai perkiraan variabel dependen ZPRED dengan residualnya SRESID yang mana Y telah di perkirakan dan X merupakan residualnya, dengan demikian dalam pembacaan *scatterplot* tersebut di tentukannya kondisi sebagai berikut.

- Apabila pola titik yang terdapat pada scatterplot tidak terdapat pola tertentu yang dihasilkan secara melebar kemudian menyempit atau bergelombang maka tidak terjadinya heteroskedastisitas
- Apabila pola titik pada scatterplot melakukan penyebaran di atas dan dibawah angka 0 terhadap Ysehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas

3.8.4. Pengujian Pengaruh

3.8.4.1.Pengujian Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian regresi liner berganda ini, Ghozali (2018: 95) mengatakan bahwan pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh serta hubungan terhadap

variabel independen yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah waktu kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y1). Untuk melakuka penentuan tersebut menggunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y1 = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3$

Dimana: Y1 = Kinerja Karyawan

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

X1 = Kinerja Karyawan

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Kompensasi

3.8.4.2.Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian ini menurut Ghozali (2018: 97) ada kelemahan mendasar, yaitu penyimpangan jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap kali variabel independen ditambahkan, koefisien determinasi akan meningkat terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang digunakan..

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel independen dalam model regresi secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara 0 dan 1 dimana nilai tersebut dirubah dalam bentuk persentase dari 0% hingga 100%. Apabila nilai koefisien determinasi = 0 maka variabel independen yang digunakan tidak mampu menjelaskan varian terhadap variabel dependen yang

digunakan namun apabila nilai koefisien determinasi = 1 maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memperidiksi varian terhadap variabel dependen.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T (Uji Parsial)

Tujuan dari Uji t ini yang terdapat dalam Ghozali (2018: 179) dimana bagian dari pengujian untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian secara parsial memakai nilai signifikansinya sebesar 0.05 atau tingat signifikansinya sebesar 5% serta membandingkan nilai dari hasil pengolahan data melalui SPSS versi 25 pada nilai t hitung terhadap nilai t tabel. Hal tersebut untuk membuktikan apakah hipoteis yang di buat secara parsial sudah seusai atau tidak. Dengan demikian kondisi dalam menyatakan pengaruh tersebut melalui kriteria sebagai berikut:

- Dimana nilai t hitung SPSS > nilai t tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.05 maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.
- Dimana nilai t hitung SPSS < nilai t tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan >0.05 maka variabel independen tersebut secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian dari dilakukannya uji f ini menurut Ghozali (2018: 179) bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel indpenden secara simultan atau bersama-sama

(*joint*) berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini dalam melakukan uji f menggunakan nilai signifikansinya sebesar 0.05 atau dengan tingkat signifikansinya sebesar 5%. Untuk melihat tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan juga dengan melihat nilai f hitung yang dihasilkan melalui olahan data aplikasi SPSS versi 25 dengan membandingkan terhadap nilai f tabel. Hal ini dilakukan juga untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dengan pengaruh variabel independen secara simultan sudah sesuai atau tidak. Untuk pengujian hubungan tersebut maka dalam uji f dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Apabila nilai f hitung SPSS > nilai f tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.05 maka variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

Apabila nilai f hitung SPSS < nilai f tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan > 0.05 maka variabel independen tersebut secara simultan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.