PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SP MANUFACTURING

SKRIPSI

Oleh:
Jeremi Marthin Marpaung
180910418

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SP MANUFACTURING

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Jeremi Marthin Marpaung
180910418

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Jeremi Marthin Marpaung
NPM	: 180910418
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SP MANUFACTURING

Adalah hasil karya sendiri dan 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, 29 Juli 2022

Jeremi Marthin Marpaung
180910418

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SP MANUFACTURING

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Jeremi Marthin Marpaung
180910418

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2022

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT SP Manufacturing peneliti melakukan penelitian terhadap 114 karyawan PT SP Manufacturing dengan menggunakan teknik pengambilan sample jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ditunjukan dengan nilai signifikansi 0.000<0.05 dan nilai t hitung 4.041 > t tabel 1.9817, variabel stres kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan ditunjukan dengan nilai signifikan sebesar 0.021 < 0.05 dan nilai t hitung yakni 2.334 > t tabel 1.9817, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ditunjukan dengan nilai signifikansi sebesar 0.026 < 0.05 dan t hitung yakni 2.251 > t tabel 1.9817. Variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan ditunjukan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai F hitung 36.043> F tabel 2.69.

Katakunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work stress, work discipline and compensation on employee performance at PT SP Manufacturing. Researchers conducted research on 114 employees of PT SP Manufacturing using saturated sampling techniques. The analytical method used is descriptive data analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS 25. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect as evidenced by a significance value of 0.000 <0.05 and the t value. arithmetic 4.041> t table 1.9817, work stress variable has a positive and significant effect as evidenced by a significant value of 0.021< 0.05 and t value of 2.334 >t table 1.9817, the compensation variable has a positive and significant effect as evidenced by a significance value of 0.026 <0.05 and the t value of 2.251> t table 1.9817. Work environment variables, work stress, work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect as evidenced by a significant value of 0.000 <0.05 and a calculated F value of 36.043> F table 2.69.

Keywords: *motivation, work environment, work experience, employee performance*

KATA PENGANTAR

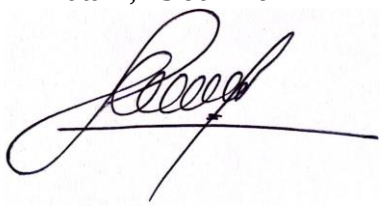
Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda., S.Kom., M.Si, selaku rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Hendri Herman., S.E ., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemendi Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggoan., S.E., M.Si, selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si , selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat, dan doa serta kasih saying yang tulus kepada penulis.
8. Teman – teman seperjuangan terutama mahasiswa Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
9. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada peneliti.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yangtelah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 29 Juli 2022



Jeremi Marthin Marpaung

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR RUMUS ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi Masalah 7

1.3 Batasan Masalah 8

1.4 Rumusan Masalah 8

1.5 Tujuan Penelitian 9

1.6 Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA 11

2.1 Kajian Pustaka 11

2.1.1 Lingkungan Kerja 11

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja 11

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 12

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja 13

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan 13

2.1.2 Stress Keja 14

2.1.2.1 Definisi Stress Kerja 14

2.1.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja 15

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja 17

2.1.2.4 Dampak dan Akibat Stres Kerja 17

2.1.3 Kompensasi 18

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi 18

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi 19

2.1.3.3 Indikator Kompensasi 21

2.1.3.4 Faktor-Faktor Kompensasi 21

2.1.4 Kinerja Karyawan 24

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 24

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 25

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan 27

2.2 Penelitian Terdahulu 28

2.3 Kerangka Pemikiran 30

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 30

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 31

2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 31

2.4 Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN 34

3.1 Desain Penelitian 34

3.2 Sifat Penelitian 35

3.3 Operasional Variabel Penelitian 35

3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen) 35

3.3.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen) 35

3.4 Populasi dan Sampel 37

3.4.1 Populasi 37

3.4.2 Sampel 37

3.5 Metode Pengumpulan Data 37

3.6 Metode Analisi Data 38

3.6.1 Statistik Deskriptif 39

3.6.2 Uji Kualitas Data 39

3.6.3 Uji Validitas Data 39

3.6.4 Uji Reliabilitas Data 40

3.6.5 Uji Asumsi Klasik 41

3.6.6 Uji Normalitas 41

3.6.7 Uji Multikolinearitas 42

3.6.8 Uji Heteroskedastisitas 42

3.6.9 Uji Pengaruh 43

3.6.9.1 Regresi Linier Berganda 43

3.6.9.2 Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 44

3.6.9.3 Uji Hipotesis 44

3.6.9.4 Uji T (Parsial) 44

3.6.9.5 Uji F (Simultan) 45

3.7 Lokasi dan jadwal penelitian 45

3.7.1 Lokasi penelitian 45

3.7.2 Jadwal penelitian 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 47

4.1.1 Sejarah Singkat PT SP Manufacturing 47

4.1.2 Visi dan Misi PT SP Manufacturing 47

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 48

4.2.1 Profil Responden 48

4.2.1.1 Profil Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin 49

4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia ini 49

4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50

4.2.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 51

4.3 Deskriptif Jawaban Responden 51

4.3.1 Analisi Deskriptif 51

4.3.1.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1) 52

4.3.1.2 Variabel Stres Kerja (X2) 53

4.3.1.3 Variabel Kompensasi (X3) 55

4.3.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 56

4.4 Analisis Data 58

4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik 58

4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas 58

4.4.1.2 Hasil Uji Multikolineritas 61

4.4.1.3 Hasil Heteroskedastisitas 62

4.4.2 Hasil Uji Pengaruh 63

4.4.2.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 63

4.4.2.2 Hasil Koefisien Determinasi (R2) 65

4.5 Pengujian Hipotesis 65

4.5.1 Hasil Uji T (Parsial) 65

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan) 67

4.6 Pembahasan 68

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 68

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 68

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 69

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SP Manufacturing 70

4.7 Implikasi Hasil Penelitian **71**

4.7.1 Implikasi Teoritis 71

4.7.2 Implikasi Praktis 71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 72

5.1 Simpulan **72**

5.2 Saran **73**

DAFTAR PUSTAKA 74

LAMPIRAN 80

LAMPIRAN 2. KUISIONER 82

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA 83

Lampiran 4. Hasil Uji SPSS 25 99

Lampiran 5. Tabel T dan R 108

Lampiran 6. Tabel F 111

Lampiran 7. Hasil Turnitin 114

LOA JURNAL..... 115

Daftar Riwayat Hidup 116

Surat Izin Penelitian 117

Surat Balasan 118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 32
Gambar 4.1 Histogram 59
Gambar 4.2 *Normal P-P Plot Regression Standardized* 60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Target 6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel……..36
Tabel 3.2 Skala Likert 38
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian 46
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin…….....49
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia 49
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 51
Tabel 4.5 Kriteria Analisa Deskriptif 52
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X1) 52
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Stres Kerja (X2) 54
Tabel 4.8 Skor indikator variabel kompensasi (X3) 55
Tabel 4.9 Skor Indikator Variabel Kinerja (Y) 57
Tabel 4.10 Hasil Uji One-Samplel *Kolmogorov-Smirnov* 60
Tabel 4.11 Hasil Multikolinearitas 62
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 63
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R2) 65
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial) 66
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan) 67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Data 40
Rumus 3.2 Uji Reabilitas Data 41
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda 43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia tidak datang secara tiba-tiba. Manusia sudah sejak dahulu kala hidup dalam berorganisasi, dan sebenarnya di waktu yang sama manajemen sumber daya manusia pun sudah ada, kegiatan berorganisasi sejak masa lampau telah dilakukan, misalnya seperti di sektor ekonomi, pemerintahan dan sosialisai dibutuhkan kelompok ataupun tim khusus untuk menjalankan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan atau kesanggupan atau segala yang dimilki manusia, seperti perasaan sosial, perasaan kasih sayang, talenta berinteraksi dengan lain pihak, memiliki cipta, rasa, karya dan karsa. Dengan itu, kita menyimpulkan bahwa sumber daya manusia di defenisikan sebagai kemampuan yang bersumber dari manusia yang bisa didayagunakan oleh organisasi.

Masing-masing perusahaan mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan itu sendiri. Dengan cara menciptakan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Contoh Sumber daya yaitu barang mentah atau barang setengah jadi, modal, alat canggih dan lainnya. Selanjutnya sumber daya manusia menjadi dasar penting untuk peningkatan perusahaan itu sendiri. Walaupun perusahaan memiliki teknologi yang modern namun tidak

menyetarakan dengan sumber daya manusia dengan optimal dapat menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud itu adalah karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk menggunakan dengan baik sumber daya manusia itu agar menimbulkan rasa loyalitas dan memiliki kompetensi yang baik pada perusahaan. Demikian juga terdapat banyak macam hal yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang bisa di teliti, contohnya yaitu lingkungan, stres kerja, dan kompensasi, maupun kinerja karyawan yang dapat di analisis.

Lingkungan kerja adalah suatu zona suatu organisasi yang mana didalam nya ditemui beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai visi dan misi sesuai tujuan perusahaan (Serdamayanti 2012:23). dari definisi tersebut dapat kita pahami lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik lingkungan nya dapat meningkatkan kinerjanya, sebalik nya apabila karyawan merasakan ketidak nyamanan dan meragukan keamanannya dapat menyebabkan stres kerja.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa adanya ketidak tenangan yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan merasa dirinya tidak mampu beradaptasi dalam lingkungan yang ada disekitarnya. Stres kerja merupakan hal diperhatikan didalam perusahaan, karena karena stres kerja merupakan faktor yang bisa menaikan produktifitas kerja karyawan.

Vanko dalam (Hamali, 2018:241) mengemukakan stres kerja adalah keadaan dalam kondisi emosional yang muncul karena adanya ketidakcocokan keterampilan atau kemampuan individu untuk menghadapi beban dan tekanan yang dihadapinya. Sedangkan menurut (Hasibuan 2016:76) stres kerja adalah situasi seseorang yang sedang merasa kondisinya dalam kekhawatiran yang dapat menganggu emosi dan cara berpikirnya menjadi tidak baik.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja terdapat penyebab lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan bagian yang sangat sulit dilaksanakan oleh manajemen karena tak jarang menimbulkan permasalahan. Kompensasi dilaksanakan dalam sebuah manajemen sebagai bentuk strategi untuk menciptakan kondisi yang seimbang antara karyawan dan perusahaan.

Menurut (Fitri Nasution, 2019) Kompensasi adalah apresiasi atau bayaran langsung atau tidak langsung yang pantas dan sebanding untuk karyawan, yang menjadi penerimaan atas pengabdian dan jasanya yang membuat perusaahan atau organisasi mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:119) kompensasi adalah penghasilan yang berupa barang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada pekerja untuk bayaran atas dedikasi yang telah diperbuat bagi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang bagus mampu mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan. Begitu juga sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan olhe sumber daya manusia (SDM) kurang baik

maka akan menghambat kemajuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut (Anwar Prabu, 2013: 67) kinerja adalah performa kerja atau dampak kerja dari kualitas maupun kuantitas yang diraih sumber daya manusia dalam mengerjakan pekerjaannya menggunakan dengan komitmen yang dipercayakan kepadanya. Agar mendapat kinerja yang lebih tinggi pemimpin perusahaan harus mampu bekerja keras dan meriset faktor-faktor yang bisa berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan berpengaruh signifikan dalam melaksanakan rancangan rencana, pembuat keputusan dan kebijakan didalam perusahaan atau organisasi.

Di kota Batam terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur salah satu nya ialah PT SP *manufacturing*. PT SP *manufacturing* merupakan perusahaan industri yang memproduksi barang mentah *printed circuit board assembly* dan *wire harness* menjadi setengah jadi. Menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT SP Manufacturing memiliki jumlah karyawan sebanyak 114 karyawan dalam bagian *storekeeper*. *Output* atau hasil kerja menjadi faktor yang utama. Kualitas, kuantitas dan ketepatan serta kecepatan waktu tidak kalah pentingnya. Tanggung jawab yang besar dengan adanya intensitas jam kerja dan kemampuan berbeda dari setiap karyawan dalam memahami akan memicu berbagai macam persoalan didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, kelengkapan yang diberikan oleh perusahaan PT SP Manufacturing masih minim. Pertama, ruang

kerja yang kurang luas yang mengakibatkan penumpukan produk berlebihan dan tidak pada tempatnya yang mampu mempersempit ruang gerak serta cenderung mengurangi semangat kerja para karyawan. Kedua, suhu ruangan yang belum menentu, dikarenakan kurang maksimalnya penggunaan pengatur suhu ruangan dan kebisingan yang disebabkan oleh getaran mekanis atau alat-alat proses produksi dengan seperti itu mengakibatkan sulit untuk berkonsentrasi dan karyawan cenderung menunda pekerjaan Ketiga, akses yang sempit akibat penumpukan barang dan material produksi sebagai masuk-keluar atau modar-mandri karyawan yang sedang melakukan tugas sejalan dengan masuk-keluarnya *forklift,* dan *lift trucks* yang mengakibatkan para karyawan merasa tidak aman karena takut terjadi kecelakaan. Kenyamanan dan kelengkapan fasilitas ini harusnya lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan yang tujuannya membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Setiap pekerjaan yang ada memiliki potensi menghasilkan stres dalam bekerja. Dan menurut observasi yang dilakukan di PT SP Manufacturing faktor terbesar yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seperti keharusan pencapaian target yang tiba-tiba meningkat dengan waktu yang sangat minim bagi karyawan. Diharuskan mencapai target yang tinggi tanpa melihat kondisi dari tugas atau kerjaan tersebut, apakah tugas atau kerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan waktu yang ditentukan oleh atasan, dan stress kerja juga dapat menurunkan tingkat kinerja

bagi setiap karyawan yang mengalaminya. Tekanan yang begitu tinggi, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan masalah lainnya juga akan menurunkan kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan.

Ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang perusahaan berikan masi dibawah harapan para karyawan. Menurut obsevasi yang dilakukan peneliti pemberian kompensasi di PT SP Manufacturing dirasa belum maksimal dikarenakan belum sesuai dengan upah minimum regional (UMR) kota batam dan masi dikenakan potongan untuk iuran jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesehatan. Pengelolahan kompensasi dalam perusahaan sangat diperlukan, mengingat adanya kompensasi yang diberikan perusahaan akan memperoleh imbalan yaitu prestasi yang lebih besar yang diberikan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneiti kinerja karyawan di PT SP Manufacturing belum mencapai target produksi yang maksimal. Dengan lingkungan yang tidak nyaman, stres kerja, serta ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang dirasa belum menyentuh harapan menimbulkan kurang maksimalnya kinerja karyawan

Tabel 1. 1 Pencapaian Target

No.	Bulan (2021)	Target Output	Pencapaian Output	Persentase	Keterangan
1.	Januari	5.299.478	4.769.530	90%	Tidak tercapai
2.	Februari	5.279.504	5.015.244	95%	Tidak Tercapai
3.	Maret	5.257.657	5.889.621	93%	Tidak tercapai
4.	April	5.309.514	4.257.036	80%	Tidak tercapai
5.	Mei	5.392.119	4.485.721	83%	Tidak tercapai
6.	Juni	5.266.751	5.166.751	98%	Tidak tercapai

	Total	31.805.023	29.583.903		

Sumber : PT SP Manufacturing

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi penurunan pencapaian target sangat meningkat yang memiliki arti pencapaian kinerja karyawan PT SP Manufacturing belum maksimal. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya para karyawan.

Dilihat konflik yang ada dalam perusahaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan observasi lebih dalam untuk mengevaluasi dan menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT SP *Manufacturing*. Dari latar belakang diatas maka dapat kita simpulkan sebagai judul dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SP *Manufacturing*".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirangkum, maka peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Pekerja cenderung merasa suasana kerja perusahaan tidak nyaman yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif.
2. Pekerja terbebani dengan adanya pekerjaan yang menumpuk yang mengakibatkan terjadinya stres kerja.
3. Pekerja yang bekerja tidak menerima upah sesuai dengan upah minimum regional.

4. Pekerja tidak memaksimalkan kinerjanya mengakibatkan tidak tercapainya target terutama dibulan April hingga Juni.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjelasan pemasalahan diatas dan karena adanya keterbatasan waktu, referensi, dana, dan pengetahuan peneliti, dan nantinya penelitian ini tidak melebar dan hanya fokus dalam tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada :

1. Karyawan yang diteliti seluruh karyawan *storekeeper*.
2. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari - Juni 2021.
3. Variabel yang diteliti lingkungan kerja (X1), stres kerja (x2),kompensasi (X3) dan variabel Y: kinerja

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.

1.5 Tujuan Penelitian

Harapan dan tujuan yang ingin diperoleh dari pembahasan sebelumnya yang telah dijelaskan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan atau organisasi, sebagai dan dapat dijadikan evaluasi sebagai acuan untuk fokus memperhatikan hak dari karyawan
2. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan serta memberikan kontribusi ideologi dalam bidang sumber daya manusia, khusus nya yang menyangkut dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak institusi, sebagai referensi di perpustakaan dan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wadah atau ruang dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting dalam perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, baik lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban tempat kerja, ventilasi, penerangan, ketenangan, aroma disekitar) maupun lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan bawahan dengan atasan, hubungan antar sesama karyawan).

Menurut Soetjipto dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja adalah seluruh perihal ataupun faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan langsung ataupun tidak yang bisa berdampak baik maupun tidak baik.

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) yang dimaksud dengan ligkungan kerja yaitu jumlah total alat atau bahan yang ditemui sebagai individu ataupun kelompok di area erea sekitar kerja, cara bekerja dan opsi kerja.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja ialah mengacu pada apa yang ada di area pekerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, keindahan area kerja, dan kecukupan peralatan kerja.

Dari tiga penjelasan tersebut dapat kita pahami maka lingkungan kerja adalah keadaan sekitar area kerja dan seluruh fasilitas yang disekeliling atau sekitar area kerja yang mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung saat menjalankan tugas nya baik fisik maupun non fisik.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti dalam penelitian (Irene Melati Carlita, 2021) ada dua macam lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Segala sesuatu yang dapat disentuh atau bewujud yang berada di area kerja bisa berpengaruh terhadap karyawan baik dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Seperti pencahayaan, suhu ruangan, kelembaban ditempat kerja, fentilasi, ketenangan tempat kerja dan aroma disekitar tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Situasi tempat kerja yang mana hanya bisa dirasa secara emosional seperti berupa atensi dan dukungan atasan, kerja sama antar karyawan, kelancaran komunikasi

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut pendapat (Purnami & Utama, 2019) indikator lingkungan kerja ialah :

1. *The Facilities To Do Work*

   Fasilitas jadi pendukung atau penunjang untuk melakukan tugas tugas pekerjaan. Seperti ketersedian meja dan kursi yang sesuai dan layak untuk digunakan.

2. *Comfortable Workplace*

   Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi para pekerjaaannya mulai dari kebersihan, kerapian, dukungan sesame rekan kerja dan sangat menyenangkan bila berada disekitarnya.

3. *Safety*

   Kondisi dimana seseorang karyawan atau orang lain yang berada dalam lingkungan kerja tertentu, memiliki perasaan aman dan tenteram serta merasa terlindungi saat melakukan aktifitas kerjanya,

4. *Absence of Noise*

   Lingkungan kerja yang terhindar dari kebisingan tertentu yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan

Manfaat dari lingkungan kerja adalah menimbulkan semangat bekerja agar produktifitas serta kinerja meningkat. Dimana setiap

pekerjaan yang telah dikerjakan harus sesuai dengan standard dan prosedur yang benar dengan skala waktu yang sudah ditentukan.

2.1.2 Stress Keja

2.1.2.1 Definisi Stress Kerja

Stress kerja adalah stress kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa adanya ketidak tenangan yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan merasa dirinya tidak mampu beradaptasi dalam lingkungan yang ada disekitarnya. Dampak dari stres kerja menimbulkan ketidak harmonisan antar perseorangan maupun kelompok. Bisa disimpulkan stres kerja adalah situasi dalam tekanan yang sedang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi emosional, cara berpikir, menganggu fisik yang mana itu jadi membuat turunnya performa, efisiensi dan produktivitas bekerja.

Menurut Zainal dalam (Hotiana & Febriansyah, 2018) stres kerja adalah situasi tidak setaraan yang datang akibat tuntutan lingkungan serta cara individu menanggapi dengan cara yang berbeda-beda dapat terjadi ke seluruh situasi kerja.

Menurut Rivai dalam (Setyawati et al., 2018) stres kerja reaksi fisik atau psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatiu yang mengancam dirinya dalam hal konteks pekerjaan dan jabatan.

Menurut Robbins dalam (Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo, 2020) stres kerja merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang menjadi grogi dan merasa akan kekhawatiran yang tinggi.

Dari beberapa pernyataan para pakar bisa diartikan kalau stress kerja hasil dari adanya ketidaksetaraan sekitar yang menekan situasi antar individu yang bisa mengakibatkan halangan dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja

Meskimpun Meskipun tidak berhubungan secara langsung terdapat 3 faktor utama yang menjadikan sumber dari munculnya stress kerja yaitu faktor organisasi, lingkungan kerja dan faktor personal, Antonius Rino Vanchapo dalam (Hestya & Mulyana, 2021).

1. Faktor Organisasional.

   Tekanan yang terjadi untuk menghindar dari kesalahan atau menuntaskan tugas di waktu yang sangat minim, tanggungan kerja yang menumpuk, atasan yang menuntut serta tidak ada kepekaan, bahkan rekan kerja yang kurang mendukung dalam hal pekerjaan adalah faktor yang sering terjadi didalam sebuah organisasi. Dari fenomena yang tersebutkan, peneliti mengkategorikan fenomena yang terdapat didalamnya. Ialah :

   1. Minimnya kemandirian maupun kreativitas.

2. Minimnya pemelajaran.
3. Target, ketepatan waktu dan kuota diluar kemampuan.
4. Faktor organisasional

2. Faktor Lingkungan.

Tidak jauh berbeda dengan hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja, ialah :

1. Lingkungan kerja yang tidak layak.
2. Diskriminasi ras.
3. Kontak fisik dilingkungan kerja
4. Kendala yang terjadi saat pergi maupun pulang kerja.

3. Faktor Personal.

Faktor yang berhubungan dengan kepribadian karyawan sehari-harinya baik keluarga maupun ekonomi. Faktor tersebut berupa:

1. Bertentangannya antara karier dan tanggung jawab keluarga.
2. Ketidakstabilan ekonomi.
3. Minimnya apresiasi dan pengakuan kerja.
4. Kejenuhan dan ketidakpuasan dalam bekerja serta perasaan bosan.
5. Konflik pribadi antar rekan kerja.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres menurut (Pandi afandi, 2018) antara lain sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas.

   Ialah hal berkaitan dengan tugas karyawan seperti situasi kerja, cara kerja, posisi atau letak fisik.

2. Tuntutan peran.

   Berkaitan dengan tekanan yang memberikan kegunaan dan tujuan tertentu untuk seseorang dalam peran tersebut yang diterapkan didalam organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi.

   Ialah tekanan yang dibuat oleh *staff* lain.

4. Kepemimpinan organisasi.

   Menciptakan model manajemen sendiri didalam organisasi. Sebagian karyawan memberikan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.2.4 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak dari stres kerja bisa berupa positif maupun negatif. Sementara efek positif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk merasakan yang terbaik di tempat kerja, sementara itu efek negatifnya pada karyawan jika mereka tidak mampu mengatasi stres kerja. Dampak yang tidak dapat diatasi biasanya cenderung mengakibatkan perubahan

perilaku pada karyawan. Berikut adalah dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stress kerja:

1. Subjektif, berbentuk kecemasan maupun kekhawatiran, gempuran, acuh tak acuh, rasa jenuh, tekanan mental, kecapekan, frustrasi, kehilangan kontrol emosi, pujian diri yang sedikit, gugup, kesepian.
2. Tingkah laku, tindakan karyawan yang cenderung berubah ubah dari bersifat negatif berupa mudah terjadinya musibah/kecelakaan, ketergantungan alkohol, penyalahagunaan obat, gejolak penuh emosi, makan maupun merokok dengan tidak terbatas, berkelakuan impulsif.
3. Kognitif, berbentuk ketidak mampuan guna menciptakan keputusan yang masuk akal, kemampuan Fokus kecil, kurang kepedulian, amat sensitive pada kritik, gangguan psikologis.
4. Fisiologis, berbentuk glukosa darah menaik, berkeringat, bola mata meluas, panas, serta dingin.
5. Kelompok, berbentuk nilai absensi, omset, daya produksi kecil, terasingkan dari kawan kerja, komitmen sistem serta kepatuhan menurun.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi adalah seluruh pemasukan yang berupa duit, benda langsung ataupun tidak langsung yang

diperoleh pegawai selaku balasan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Menurut (Khair, 2017) sesuatu pemberian apresiasi selaku balasan atas pelayanan, atensi, kerja keras, serta keahlian sumber daya manusia (SDM) pada organisasi baik berupa keuangan ataupun non keuangan.

Sedangkan (Panggabean, 2018) mengemukakan kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diserahkan pada pekerja sabagai balas jasa atas konstribusinya yang mereka berikan kepada perusahaan. Dapat di ambil kesimpulan kompensasi adalah suatu penghargaan berupa balas jasa yang didapat pekerja selaku balasan atas konstribusinya kepada perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut (Hasibuan, 2018) dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung *(direct compensation)* dan tidak langsung *(indirect compensation).*

1. Kompensasi Langsung *(direct compensation)*
   a. Pendapatan utama yang merupakan kompensasi yang diterima seseorang pekerja umumnya berbentuk bayaran ataupun pendapatan. Sedangkan gaji ialah upah keuangan langsung yang dibayarkan pada pekerja dengan cara tertata.

b. Upah merupakan balas jasa yang diserahkan pada karyawan setiap hari dengan prinsip persyaratan yang sudah disetujui lebih dahulu.

c. Upah insentif merupakan bonus balas jasa yang diserahkan pada pegawai khusus yang prestasinya diatas standart.

2. Kompensasi tidak langsung *(indirect compensation)*

a. Tunjangan karyawan

Bonus hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi semacam pembayaran tidak langsung kantor(training, libur kerja, sakit, liburan hari merah, kegiatan individu, periode istirahat, asuransi kesehatan serta program pension).

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi serta tunjangan pekerja.

Menurut (Dessler, 2015) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran dengan cara langsung(direct financial payment) dalam wujud pendapatan, bonus, komisi, serta tambahan.
2. Pembayaran tidak langsung(indirect payment) dalam wujud tunjangan serta asuransi.
3. Ganjaran non keuangan(non financial rewards) semacam jam operasi yang fleksibel serta kantir bergengsi.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Berikut adalah indikator kompensasi menurut (hasibuan, 2018) yaitu:

1. Gaji

   Pembayaran balas jasa atas jasa pekerja kepada perusahaan atas tanggung jawab posisi kedudukan.

2. Bonus

   Pemberian biaya guna pekerja atas kontribusinya dalam profesi.

3. Insentif

   Pembayaran kepada pekerja atas pendapatan hasil aktivitas tenaga kerja yang menaikkan mutu karyawannya.

4. Tunjangan

   Pemberian upah yang diserahkan perusahaan yang sepatutnya diterima oleh karyawan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor- faktor yang pengaruhi kompensasi yang diserahkan perusahaan kepada pekerja bagi hasibuan dalam (badriyah, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran Permintaan

   Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari

kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan Dan Kesediaan Perusahaan

   Bila daya serta kemauan perusahaan buat melunasi terus menjadi bagus, sehingga tingkatan kompensasi hendak terus menjadi besar. Namun kebalikannya, bila daya serta kemauan industri buat melunasi kurang, sehingga tingkatan ganti rugi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

   Bila sindikat buruhnya kokoh dan mempengaruhi sehingga tingkatan ganti rugi terus menjadi besar. Kebalikannya bila serikat pekerja tidak kokoh serta kurang mempengaruhi sehingga tingkatan ganti rugi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

   Bila daya produksi kegiatan pekerja bagus serta banyak sehingga kompensasi bakal terus menjadi besar. Kebalikannya jika daya produksi kerjanya kurang baik dan sedikit sehingga kompensasinya kecil.

5. Pemerintah, Undang-Undang, dan Keppres

   Pemerintah dengan hukum serta keppres memutuskan besarnya batasan imbalan atau menanggapi pelayanan minimal. Peraturan pemrintah ini amat berarti biar usahawan tidak semaunya

memutuskan besarnya balas jasa untuk pekerja. Pemerintah bertanggung jawab mencegah warga serta kegiatan semaunya.

6. Biaya Hidup

   Bila bayaran hidup didaerah itu besar sehingga tingkatan kompensasi atau imbalan terus menjadi besar. Kebalikannya, bila tingkatan bayaran hidup didaerah itu kecil sehingga tingkatan kompensai atau imbalan relatif kecil. Semacam tingkatan imbalan di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

   pekerja yang mendiami kedudukan Lebih besar hendak menyambut pendapatan atau kompensasi lebih besar. Kebalikannya pegawai yang mendiami kedudukan yang lebih kecil hendak mendapatkan pendapatan atau kompensasi yang kecil. Perihal ini alami sebab seorang ang menemukan wewenang serta tanggung jawab yang besar wajib menemukan pendapatan atau ganti rugi yang lebih besar pula..

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

   Bila pendidikan lebih besar serta pengalaman kerja lebih lama sehingga pendapatan atau menanggapi jasanya hendak terus menjadi besar, sebab kecakapan dan keterampilannya lebih bagus. Kebalikannya, pegawai yang berpengetahuan kecil serta

pengalaman kerja yang kurang sehingga tingkatan pendapatan kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

   Bila situasi perekonomian nasional lagi maju(boom), tingkatan gaji atau kompensasi terus menjadi besar sebab mendekati situasi full employment. Kebalikannya, bila situasi perekonomian kurang maju(tekanan mental) tingkatan gaji rendahkarena ada banyak pengangguran(disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Karyawan

    Bila tipe serta watak profesi yang sulitdan memiliki resiko(keuangan, keamanan) yang besar, tingkatan gaji atau menanggapi jasanya terus menjadi besar sebab menginginkan kecakapan dan akurasi guna mengerjakannya. Hendak namun, bila tipe serta watak profesinya gampang serta efek(keuangan, musibah) kecil, tingkatan imbalan atau menanggapi jasanya relatif kecil.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Faisal Amir, 2017) Kinerja Karyawan adalah Tindakan atau kegiatan individu yang berkaitan dengan penugasan kerja di suatu perusahaan, departemen, atau organisasi, yang dilakukan menurut kemungkinan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi organisasi, masyarakat luas, atau diri sendiri.

Menurut (Nursam, 2017) Kinerja adalah hasil aktivitas dengan cara mutu serta kapasitas yang digapai seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pantas dengan yang dikerjakan.

Menurut (Rizal Ahmad, 2019)mengemukakan kalau kinerja merupakan hasil kegiatan serta sikap kegiatan yang sudah diraih dalam menuntaskan pekerjaan serta tanggung jawab yang diserahkan dalam sesuatu rentang waktu khusus.

Menurut Desseler dalam (Musdalifah, 2018) mengatakan kalau kinerja karyawan ialah hasil aktivitas, ialah analogi antara hasil aktivitas yang diamati dengan cara jelas dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi.

Dari berbagai penafsiran di atas maka bisa disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau sikap nyata yang dilakukan tiap orang sebagai kinerja kerja yang di hasilkan oleh pekerja pantas dengan kedudukannya dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan

oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

   Kinerja(*abilty*) pekerja terdiri dari daya kemampuan(*Intelligence Quotient*(IQ)) diatas pada umumnya(*Intelligence Quotient*(IQ) 110-120) dengan pembelajaran yang mencukupi guna jabatannya serta ahli dalam melakukan pekerjaan tiap hari, sehingga dia hendak lebih gampang menggapai kemampuan yang diharapkan. Oleh sebab itu pekerja butuh ditempatkan pada profesi yang cocok dengan keterampilannya(*the right man in pleace, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

   Motivasi berupa dari tindakan (*attitude*) seorang karyawan dalam mengalami suasana (*situation*) dorongan ialah situasi yang menggerakan perilaku ataupun aksi pekerja yang tertata guna menggapai tujuan perusahaan.

   Perilaku psikologis ialah perilaku yang menekan diri seseorang Skaryawan guna menggapai kinerja operasi yang maksimum. Maksudnya seseorang pegawai wajib mempunyai tindakan sedia psikologis ataupun wujud guna menguasai tujuan penting serta sasaran operasi yang hendak digapai dan sanggup menggunakan serta menghasilkan suasana kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16) mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek. Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas

   Ialah hasil kinerja yang mendekati sempurna serta penuhi tujuan yang diharapkan dari kinerja yang dicoba.

2. Efisien

   Yang dimkasud indikator ini ialah tepat guna dipakai guna mengukur tingkatan kecocokan suatu cara yang bisa menciptakan suatu output dengan mengenakan ataupun menekankan pengeluaran seminim mungkin.

3. Efektif

   Indikator efektif dipakai guna mengukur kadar kecocokan yang diperoleh dalam mencapai suatu yang sudah ditentukan serta di tetapkan lebih dahulu. Indikator semacam ini bisa membagikan respons dari persoalan hal apakah kita telah melaksanakan sesuatu tentang yang betul.

4. Ketepatan Waktu

   Yang dimaksud ialah dipakai guna mengukur seberapa tepat serta pas suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan cara cakap serta pas pada durasi yang telah didetetapkan oleh suatu industri.

5. Keselamatan Kerja

   ialah mengukur tingkkat keamanan serta kesehatan dari perusahaan dengan cara global dan area aktivitas guna para pekerja dapat diamati dari aspek keamanan serta kesehatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Riset terdahulu ini jadi salah satu referensi peneliti dalam riset, alhasil pengarang bisa menggandakan prinsip yang dipakai dalam menelaah riset yang dicoba. Perbedaan dalam penelitian ini dengan riset ini dengan riset lain terdapat pada rentang waktu dan statistik yang dipakai. Adanya kesamaan beberapa variabel pada judul dijadikan selaku referensi guna memperkaya materi analisis pada riset ini. Selanjutnya merupakan sekian banyak riset terdahulu yang bisa menunjang riset ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	(Hendra dan Hikmah, 2020) Jurnal EMBA Vol.8 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional 2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional 3. Lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional

2	(Ines Sanaya Et Al., 2020) Jurnal Manajemen Vol.6 No.2	Pengaruh Disiplin, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur.
3	(Indah Liana Et Al., 2017) Jurnal Emba Vol.5 No.3	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wenangcemerlang Press	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press 3. Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wenangcemerlang Press
4	(Angga Pratama, 2020) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 3 No.2	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PosIndonesia DC Ciputat. 2. Dsa Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.
5	(Mia Deni Saputri et Al.,2018) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.3 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo 2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia sidoarjo 3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apie Indo Karunia Sidoarjo
6	(Yuliya Ahmad Et Al., 2019) Jurnal Emba Vol.7 No.3	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado	1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado.

7	(Nora Pitri Nainggolan., 2018) Jurnal Akuntansi Barelang Vol.2 No.2	Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia	1. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. 2. Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017:60) kerangka pemikiran adalah suatu macam yang menguraikan bagaimana ikatan sesuatu skema dengan faktor- faktor yang berarti yang sudah dikenal dalam sesuatu permasalahan khusus. Kerangka abstrak hendak mengaitkan dengan cara teoritis antara variebel-variabel riset, ialah antara elastis leluasa dengan elastis terikat.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah aspek yang mensupport kemampuan kayawan. Area kegiatan mensupport atmosfer perasaan serta benak karna ialah perihal yang ditemui oleh pekerja tiap harinya. Lingkungan kerja yang aman menimbulkan tingkatan Fokus pekerja dalam bertugas bertambah, serta situasi itu menimbulkan tingkatan daya produksi operasi pekerja bertambah.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

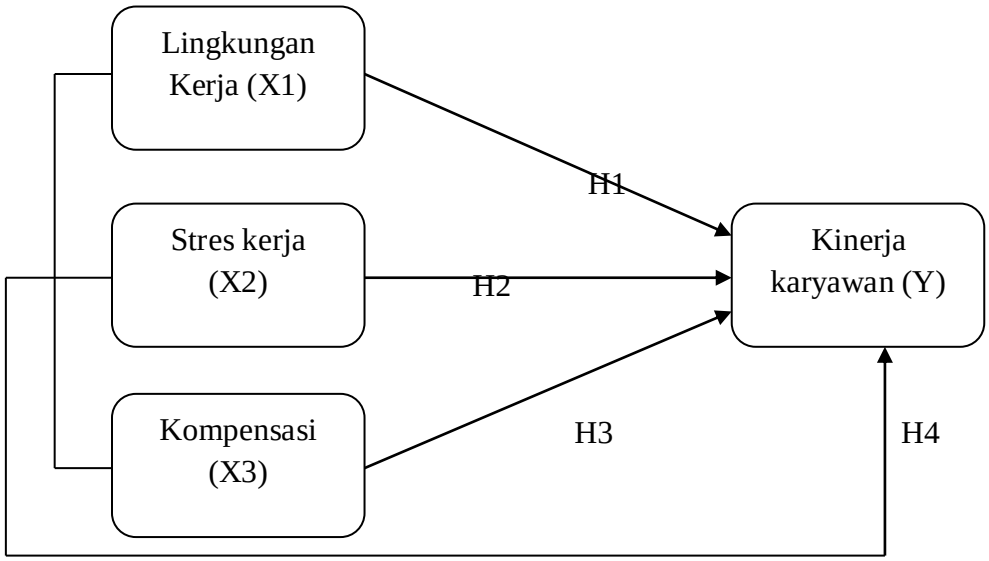
Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) mengemukakan stres amat bisa menolong namun pula bisa berfungsi salah satau mengganggu kemampuan pegawai. Dengan cara simpel perihal ini berarti kalau tekanan pikiran memiliki kemampuan guna mendesak ataupun mengusik pelaksanan kegiatan, terkait seberapa besar tingkatan tekanan pikiran. Apabila tidak terdapat tekanan pikiran, tantangan- tantangan kegiatan pula tidak terdapat, kemampuan pegawai mengarah kecil. Searah dengan melonjaknya tekanan pikiran, kemampuan mengarah naik, krena tekanan pikiran menolong pegawai guna memobilisasi seluruh basis energi dalam penuhi bermacam persyaratan ataupun keinginan profesi. Oleh sebab itu, tekanan pikiran ialah rangsangan segar guna mendesak para pegawai supaya membagikan asumsi kepada tantangan profesi. Apabila tekanan pikiran menggapai‘ pucuk’, yang dicerminkan daya pelaksaan kegiatan setiap hari pegawai, sehingga tekanan pikiran bonus hendak mengarah tidak menciptakan koreksi hasil kegiatan alhasil kemampuan pegawai turun.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Sutrisno, 2017:184) menerangkan kompensasi merupakan termasuk dalam faktor- faktor yang pengaruhi gairah kegiatan pegawai. kompensasi sanggup mengikat pegawai biar tidak pergi dari industri,

dengan tutur lain kompensasi mempunyai ikatan dengan antusias kegiatan yang besar rendahnya antusias kegiatan pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diperoleh. Jadi terus menjadi besar kompensasi yang diserahkan sehingga antusias kegiatan pegawai terus menjadi besar serta bila ganti rugi yang di beikan industri kecil sehingga antusias pegawai bakal kecil.

Berikut ini adalah tabel kerangka pemikiran dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Bersumber pada permasalahan yang dikemukakan diatas serta setelah itu dengan mencermati teori- teori yang terdapat sehingga peneliti bisa mengemukakan anggapan selaku asumsi yang sedang diteliti. Perumusan hipotesis penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H2 : Diduga stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H3 : Diduga kompensasi (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

H4 : Diduga lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama dengan kinerja karyawan (Y) PT SP Manufacturing.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat potivisme yang menggunakan populasi/sample serta menggunakan data penelitian berupa angka angka dan analisis statistik. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian ilmiah karna melewati proses yang memenuhi kaidah ilmiah seperti konkrit/empiris, obyektif, rasional, terukur, dan sistematis.

Penelitian juga menggunakan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif, karena menggunakan variabel-variabel yang akan ditelaah apakah ada hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan diantara setiap variabel yang di teliti.

Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan instrument penelitian dan analisis data dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT SP Manufacturing.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini yaitu replikasi, dengan mengambil indikator, variabel dan alat analisis yang sama dengan penelitian terdahulu, tetapi dengan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dan untuk mendapatkan data adanya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi pada objek yang berbeda atau tidak. Untuk penelitian ini, objek yang dipilih adalah PT SP Manufacturing.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

(Sugiyono, 2018) menjelaskan mengenai penafsiran variabel riset ialah seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset guna dipelajari alhasil didapat data mengenai perihal itu. Variabel dalam riset ini terdiri dari variabel bebas/independen (X) dan variabel terikat/dependen (Y) yaitu sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang pengaruhi ataupun yang jadi karena perubahannya ataupun timbulnya variabel terikat (dependen). Maka dalam riset ini yang jadi variabel bebas (Independen) adalah Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).

3.3.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat (dependen) ialah variabel yang dipengaruhi ataupun yang jadi dampak sebab terdapatnya variabel bebas(Independen) cocok

dengan permasalahan yang bakal diteliti sehingga bakal sebagai variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	**Defnisi Operasional**	**Indikator**	**Pengukuran**
Lingkungan Kerja (X1)	Adalah keadaan sekitar tempat kerja dan seluruh fasilitas yang disekeliling atau sekitar tempat kerja yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja para pekerja saat menjalankan tugas nya baik fisik maupun non fisik.kerja. (Afandi, 2018)	1. *The facilities to do work* 2. *Comfortable workplace* 3. *safety* 4. *Absenceof noice* (Purnami&Utama, 2019)	Skala likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan reaksi yang timbul ketika ketidak seimbangan lingkungan dan psikis yang menekan kondisi jiwa seseorang ketika terjadinya hambatan dalam kegiatan saat bekerja.	1.Tuntutan tugas 2.Tuntutan peran 3.Tuntutan antar pribadi 4.Kepemimpinan organisasi (Pandi afandi,2018)	Skala likert
Kompensasi (X4)	Suatu penghargaan berupa balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas konstribusinya kepada perusahaan.	1.Gaji 2.Bonus 3.Insentif 4.Tunjangan (hasibuan,2017)	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja atau perilaku nyata yang dilakukan setiap individu sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh	1. Kualitas 2. Efektif 3. Efisien 4. Ketepatan waktu 5. Keselamatan kerja (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16)	Skala likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kerakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan *store keeper* PT SP Manufacturing yang berjumlah 114 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sample dalam penelitian ini menggunakan metode sample jenuh atau biasa disebut dengan metode sensus yang berdasarkan ketentuan Sugiyono (2018) sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sabagai sample. Objek sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Storekeeper* yang berjumlah 114 karyawan , dan karena mereka mempunyai karakteristik yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018) Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan kumpulan-kumpulan data yang dijadikan pengukuran terhadap fenomena sosial yang diamati. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi,

wawancara, kuisioner/angket dan studi pustaka. Berikut adalah instrument penelitian yang dilakukan:

1. Observasi, pengumpulan data primer dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan.
2. Wawancara, pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pimpinan atau karyawan perusahaan mengenai segala
3. Kuisioner/angket, pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang ditunjuk sebagai sample dalam penelitian ini. Skala *Likert* adalah teknik pemberian skor pada kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	**Skor/ Nilai**
Sangat setuju/Selalu/Sangat positif (SS)	5
Setuju/Sering/positif (S)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang/netral (N)	3
Tidak seuju/Hampir tidak pernah/ngatif (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono,2017

3.6 Metode Analisi Data

Teknik analisis data adalah pengumpulan seluruh data penelitian dari pihak responden atau sumber data lain (Sugiyono, 2018). Setelah seluruh data penelitian yang diperlukan terkumpul analisis data dapat dilakukan. Tujuan dari analisis data sendiri adalah untuk memperoleh gambaran,

mendeskripsikan data sehingga mudah dipahami, dan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang di dapat dari sample berkaitan dengan rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah diajukan.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Dalam pengujian ini akan menjadi parameter peneliti untuk mengukur valid atau reliable data yang sedang digunakan. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh kepastian maupun kebenaran data dan keterangan-keterangan yang diperlukan. Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui dan menetukan hasil sebaik mungkin kualitas dari penelitian ini.

3.6.3 Uji Validitas Data

Menurut (Sugiyono, 2018) validitas adalah menunjukan sebuah ketepatan antara data sesungguhnya pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Tujuannya adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan yang digunakan apakah telah sesuai menggambarkan variabel yang diteliti, dengan perbandingan nilai r

hitung > r tabel (taraf signifikan 0,05) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung < r tabel (taraf signifikan 0,05) maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai r (korelasi) adalah korelasi pearson product moment sebagai berikut:

Rumus 3.1 Uji Validitas Data

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: (Wibowo,2012 :37)

Keterangan:

Σxy = jumlah skor perkalian variabel x dan y

Σx = jumlah nilai variabel x

Σy = jumlah nilai variabel y

Σ□2 = jumlah pangkat dua nilai variabel x

Σ□2 = jumlah pangkat dua nilai variabel y

N = jumlah sampel (responden)

3.6.4 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sugiyono, 2018) reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran yang digunakan untuk mengatur kestabilan ketepatan suatu kejadian. Tujuannya adalah suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Tingginya

reabilitas akan menghasilkan pengukuran yang semakin stabil, dan sebaliknya semakin rendah reabilitas maka akan menghasilkan pengukuran yang tidak stabil dengan nilai alfha 0,60. Reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach's dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.2 Uji Reabilitas Data

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Sumber: (Wibowo, 2012 : 37

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = Varian total

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan menguji apakah dalam model regresi yang diperoleh peneliti hasilnya akan layak atau tidak layak. Terdapat 3 asumsi klasik yang perlu diperhatikan.

3.6.6 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent dan dependent penelitian memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilihat dengan

menggunakan grafik histogram, *P-P Plot regression standardized residual, dan uji statistic non-parametrik kolmogrov smirnov* dengan ketentuan nilai Asymp.sig (2-tailed) atau probabilitasnya diatas 5% atau 0,05.

3.6.7 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas (Ghozali, 2018). Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* yang mempunyai nilai < 0,10 dan *Variance Inflantion Factor* (VIF) yang mempunyai nilai >10 terjadi multikolinearitas. Sebaliknya nilai *Tolerance* yang mempunyai nilai > 0,10 dan *Variance Inflantion Factor* (VIF) yang mempunyai nilai < 10 tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Untuk melihat adanya

heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic glejser, yang meliputi:

1. Apabila sig.2-tailed < α = 0.05, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila sig.2-tailed > α = 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.9 Uji Pengaruh

3.6.9.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, jika nilai dari setiap variabel berubah. Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulisan mengunakan metode diskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan mengunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Rumus: $Y= a+b1X1+b2X2+b3X3+\ldots+bnXn + e$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

3.6.9.2 Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara nol dan 1(satu). Jika determinasi yang diperoleh mendekati 1 (satu), artinya semakin kuat pengaruh hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Jika determinasi (R2) yang diperoleh mendekati 0 (nol), artinya semakin lemah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

3.6.9.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesisi pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Uji hipotesis terdiri dari:

3.6.9.4 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan 0,05 dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikan < dari 0,05 dengan T hitung > T tabel maka hipotesis diterima.

2. Jika nilai signifikan > 0,05 dengan T hitung < T tabel maka hipotesis ditolak.

3.6.9.5 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan tingkat signifikan α sebesar 5% atau 0.05 dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikan < 0,05 dengan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 dengan nilai F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak.

3.7 Lokasi dan jadwal penelitian

3.7.1 Lokasi penelitian

Didalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari PT SP Manufacturing yang berlokasi di Citra buana III Batam center, Belian, Batam Kota, kepulauan riau.

3.7.2 Jadwal penelitian

Peneliti memulai penelitian dilaksanakan dari bulan Februari hingga Agustus 2022. Peneliti membuat jadwal dalam melakukan kegiatan penelitian yang dimulai dari tahap pengajuan judul hingga pengumpulan skripsi.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Bulan						
		Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1	Pengajuan Judul							
2	Pengumpulan Data							
3	Penyebaran Kusioner							
4	Pengolahan Data							
5	Penyerahan Skripsi							