

**PENGARUH KERJA LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HASAKONA BINACIPTA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana  
Program Studi Manajemen Pada Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan  
keuangan dan Perbankan  
Bandung

**Disusun Oleh :**

**Ikhsan Setiawan**

**1111191062**



**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SANGGA BUANA**

**YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN BANDUNG**

**2023**

## **LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasakona Binacipta  
Nama : Ikhsan Setiawan  
NPM : 1111191062  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Fakultas : Ekonomi  
Jenjang Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP  
Tempat Penelitian : Workshop PT Hasakona Binacipta  
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah di setujui oleh Pembimbing  
Sesuai tertera tanggal di bawah ini  
Bandung, 8 Mei 2023  
Pembimbing,

(Hilda Purnamawati, S.E., M.Si.)

### **Mengetahui,**

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

(Welly Surjono, S.E., M.Si)

(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ikhsan Setiawan

NPM : 1111191062

Alamat : Jl. Sangkuriang (Kamp Manteos) No 62 RT 04/13

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” beserta seluruh isinya adalah karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan, semua karya atau pendapat orang lain yang saya gunakan pada penelitian ini secara tertulis di kutip dan di sebutkan dalam daftar pustaka. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab atas resiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 8 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,

Ikhsan Setiawan

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang di limpahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini menganalisis mengenai Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasakona Binacipta di Bagian Produksi (Workshop).

Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan berupa arahan dan dorongan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Kedua orang tua dan keluarga besar yang telah menjadi motivasi dan selalu memberikan semangat tiada henti serta memberikan doa, moril dan material selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Hilda Purnamawati, S.E., M.Si Selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan, pengalaman dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
3. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
4. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
5. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

6. Ibu Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
7. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, Drs., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Welly Surjono, SE., M.Si., Selaku Wakil Dekan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
9. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si Selaku Ketua Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
10. Bapak Tahmat Se, M.,Si. Selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung dan sekaligus dosen yang selalu memberikan pengarahan.
11. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Administrasi serta Staff Perpustakaan maupun Staff Galeri Investasi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
12. Ibu Nunung Nurhasanah selaku *HRD* PT. Hasakona Binacipta yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian
13. Bapak Eko Subekti S. T selaku *Manager Production* PT. Hasakona Binacipta yang telah mengarahkan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi
14. Bapak Farhan Awaludin S.Tr.T selaku *Project Control* yang telah mengarahkan, membantu dan membimbing saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Teman seperjuangan S-1 Manajemen angkatan 2019 yang telah memberikan masukan dan semangat pada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dalam teknik penulisan, struktur bahasa, ataupun substansi ilmiah, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan masa mendatang. Harapan yang besar bagi penulis skripsi ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang sudah ada, dalam ilmu ekonomi dan menjadi satu karya tulis yang bermanfaat bagi kita semua baik yang menulis maupun bagi pembaca. Amiin yarabbal alamiinn.

Bandung, 8 Mei 2023

Ikhsan Setiawan

## ABSTRAK

Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasakona Binacipta  
Oleh : Ikhsan setiawan

Seiring perkembangan jaman yang dimana pada saat ini sulit untuk di prediksi dengan hal itu maka setiap perusahaan wajib memiliki manajemen yang baik dan berkualitas. Untuk dapat bersaing dengan kompetitornya hal ini tentu menuntut PT Hasakona Binacipta untuk terus berkembang dan maju dalam rangka mempertahankan produk dan SDM yang baik serta berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai sebaik-baiknya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hasakona Binacipta, dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Hasakona Binacipta di Bagian Produksi (*Workshop*), Jl. Sukamenak No 120A, Sukamenak, Kec Margahayu, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40227.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode deksriptif dan verifikatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah primer yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan kepustakaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sensus dengan jumlah populasi yang diambil sebanyak 84 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, korelasi determinasi, uji t dan uji f.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda diketahui bahwa nilai yaitu: 1. kerja lembur dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasakona. 2. variabel kerja lembur tidak berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. 3. lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Tingkat hubungan atau Koefisien Korelasi antara Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasakona Binacipta dari hasil pengujian korelasi yaitu sedang. Serta hubungan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kerja Lembur, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

The Influence of Overtime Work and Work Environment on Employee  
Performance at PT Hasakona Binacipta

By : Ikhsan setiawan

Along with the development of the era which is currently difficult to predict with it, every company must have good and quality management. To be able to compete with its competitors, this certainly requires PT Hasakona Binacipta to continue to grow and advance in order to maintain good and quality products and human resources so that the company's goals can be achieved as well as possible.

This study aims to identify, describe and analyze that effect of overtime work and the work environment on employee performance at PT Hasakona Binacipta, where the independent variables in this study are overtime work and work environment while the dependent variable is employee performance. This research was conducted at PT Hasakona Binacipta in the Production Department (Workshop), St. Sukamenak No 120A, Sukamenak, Margahayu District, Bandung Regency, West Java 40227.

The Research method used in this study is a descriptive and verification method. The type of research used is quantitative. The data used primary obtained through observation, questionnaires, and literature. The sampling technique in this study was a census with a total population of 84 respondents. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, correlation determination, t test and f test.

The results of the Multiple Linear Regression Analysis show that the values namely: 1. Overtime work and the work environment simultaneously affect the performance of employees at PT Hasakona. 2. The variable of overtime work has no effect on employee performance. 3. Work environment has an effect on employee performance variables. The level of relationship or correlation coefficient between overtime work and the work environment on employee performance at PT Hasakona Binacipta from the results of the correlation test is moderate. As well as other relationships influenced by other factors that are not included in this study

**Keywords: Overtime Work, Work Environment, Employee  
Performance**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>            | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>            | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                      | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                 | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                 | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>             | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                  | 1           |
| 1.2 Identifikasi masalah .....            | 13          |
| 1.3 Pembatasan Masalah .....              | 13          |
| 1.4 Rumusan masalah .....                 | 13          |
| 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian.....     | 14          |
| 1.5.1. Maksud Penelitian.....             | 14          |
| 1.5.2. Tujuan Penelitian .....            | 14          |
| 1.6 Kegunaan Penelitian .....             | 15          |
| 1.7 Lokasi dan Waktu penelitian .....     | 16          |
| 1.7.1. Lokasi penelitian.....             | 16          |
| 1.7.2. Waktu Penelitian.....              | 16          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>       | <b>17</b>   |
| 2.1 Teori Dan Konsep .....                | 17          |
| 2.1.1. Manajemen .....                    | 17          |
| 2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 22          |
| 2.1.4. Kerja Lembur.....                  | 27          |
| 2.1.5. Lingkungan Kerja.....              | 33          |
| 2.1.6. Kinerja Karyawan.....              | 40          |
| 2.2. Kerangka Pemikiran.....              | 46          |
| 2.3 Paradigma Penelitian.....             | 47          |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....            | 49          |
| 2.5 Studi Empiris .....                   | 49          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                     | <b>53</b> |
| 1.1 Objek Penelitian, Subyek dan Tempat Penelitian .....   | 53        |
| 3.1.1. Subjek Penelitian .....                             | 53        |
| 1.2 Desain Penelitian .....                                | 54        |
| 3.3. Operasional Variabel Penelitian.....                  | 56        |
| 3.3.1. Pengertian Variabel .....                           | 56        |
| 3.4. Populasi dan Sampel .....                             | 60        |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian..... | 60        |
| 3.5.1. Teknik Pengumpulan Data .....                       | 60        |
| 3.5.2. Teknik Pengumpulan Instrument Penelitian.....       | 63        |
| 3.6. Teknik Analisis Data.....                             | 64        |
| 3.6.1. Uji Validitas.....                                  | 64        |
| 3.6.2. Uji Reabilitas .....                                | 65        |
| 3.6.3. Method of Successive Internal (MSI).....            | 66        |
| 3.6.4. Analisis Deskriptif.....                            | 67        |
| 3.6.5. Uji Asumsi Klasik .....                             | 69        |
| 3.6.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....               | 72        |
| 3.6.7. Analisis Koefisien Korelasi .....                   | 73        |
| 3.6.8. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....                | 74        |
| 3.6.9. Uji Hipotesis .....                                 | 75        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>         | <b>80</b> |
| 4.1. Hasil Penelitian .....                                | 80        |
| 4.1.1. Gambaran Umum Responden.....                        | 80        |
| 4.1.2. Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....       | 84        |
| 4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif .....                     | 87        |
| 4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....                        | 106       |
| 4.1.5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....                | 112       |
| 4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....         | 118       |
| 4.1.7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....             | 119       |
| 4.1.8. Hasil Koefisien Determinasi (kd).....               | 121       |
| 4.2. Pembahasan.....                                       | 123       |

|  |            |
|--|------------|
| 4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif .....  | 123        |
| 4.2.2. Pembahasan Analisis Verifikatif ..... | 126        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>      | <b>130</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....                        | 130        |
| 5.2. Saran .....                             | 131        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                  | <b>131</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>               | <b>133</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Data Absensi dan Tingkat Ketepatan Waktu .....                        | 4   |
| Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Waktu Lembur (Overtime) .....                         | 7   |
| Tabel 1.3 Data waktu lembur PT Hasakona Binacipta 2022 .....                    | 8   |
| Tabel 1.4 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja.....                                 | 10  |
| Tabel 1.5 Ketersediaan Fasilitas Dalam Menunjang Kerja.....                     | 11  |
| Tabel 1.6 Waktu Penelitian .....  | 16  |
| Tabel 2.1 Studi Empiris .....   | 50  |
| Tabel 3.1 Desain Penelitian .....   | 56  |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel .....  | 57  |
| Tabel 3.3 <i>Skala Likert</i> .....   | 64  |
| Tabel 3.4 Kategori Skala.....   | 69  |
| Tabel 4. 1 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 81  |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                        | 82  |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                  | 83  |
| Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Lembur (X1).....     | 85  |
| Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)..... | 85  |
| Tabel 4. 6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....  | 86  |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas .....   | 87  |
| Tabel 4. 8 Interpretasi Interval Jawaban dan Skor.....                          | 88  |
| Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerja Lembur (X1) .....        | 89  |
| Tabel 4. 10 Rekapitulasi Tanggapan responden Variabel Kerja Lembur .....        | 93  |
| Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2).....    | 94  |
| Tabel 4. 12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....    | 98  |
| Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....    | 100 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4. 14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan ..... | 105 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i> .....              | 108 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                | 109 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser .....       | 111 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji T .....  | 113 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....   | 117 |
| Tabel 4. 20 Hasil Regresi Linier Berganda.....                               | 118 |
| Tabel 4. 21 Interpretasi Koefisien Korelasi .....                            | 120 |
| Tabel 4. 22 Hasil Analisis Koresi .....                                      | 120 |
| Tabel 4. 23 Hasil Koefisien Determinasi .....                                | 121 |
| Tabel 4. 24 Hasil Koefisien Determinasi Parsial .....                        | 122 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....  | 47  |
| Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....  | 48  |
| Gambar 3.1 Garis Kontinum.....  | 69  |
| Gambar 3.2 Daerah Penolakan dan Penerimaan $H_0$ dengan Uji 2 Pihak .....         | 77  |
| Gambar 3.3 Daerah Penolakan dan Penerimaan $H_0$ dengan Uji F .....               | 78  |
| Gambar 4. 1 Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Kerja Lembur.....      | 93  |
| Gambar 4. 2 Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Lingkungan Kerja ..... | 98  |
| Gambar 4. 3 Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan.....  | 105 |
| Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0 .....        | 107 |
| Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan <i>Scatterplot</i> .....     | 110 |
| Gambar 4. 6 Kurva Uji t Variabel Kerja Lembur .....                               | 114 |
| Gambar 4. 7 Kurva Uji t Variabel Kinerja Karyawan .....                           | 115 |
| Gambar 4. 8 Daerah Penerimaan dan penolakan $H_0$ (Uji F) .....                   | 118 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....   | 133 |
| Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Kerja Lembur (X1) Data Ordinal .....                                      | 140 |
| Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2) Data Ordinal.....                                   | 142 |
| Lampiran 4 : Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) Data Ordinal .....                                   | 144 |
| Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Kerja Lembur X.....   | 146 |
| Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X2.....  | 147 |
| Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y.....   | 149 |
| Lampiran 8 : Hasil Uji Reabilitas.....   | 150 |
| Lampiran 9 : Hasil Uji Normalitas, Hasil Uji Multikolinearitas, dan Hasil Uji Heterokedastisitas ..... | 151 |
| Lampiran 10 : Hasil Analisis Linier Berganda, Dan Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....              | 151 |
| Lampiran 11 : Hasil Koefisien Determinasi, Hasil Uji F Simultan Dan Hasil Uji t Parsial.....           | 152 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring perkembangan jaman yang dimana pada saat ini sulit untuk di prediksi dengan hal itu maka setiap perusahaan wajib memiliki manajemen yang baik dan berkualitas. Mengingat hal tersebut pasti suatu perusahaan lebih efektif dan efisien dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan seharusnya dapat bersaing dengan baik terhadap kompetitor-kompetitornya, banyak hal yang dapat mempengaruhinya salah satu faktornya yaitu adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi terutama pada bagian produksi. Suatu perusahaan tidak akan berhasil dan mencapai tujuannya apabila tidak didukung karyawan yang kompeten, maka perusahaan itu tidak akan bisa mempertahankan keberadaannya. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak hanya dapat mengandalkan peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap dan tersedia, akan tetapi perlu dipertimbangkan lagi bahwa yang mengoperasikan dan menggunakan alat tersebut yaitu manusia, sehingga demi mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan dan pencapaian suatu perusahaan.

Selain karyawan yang kompeten perusahaan juga pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik, karena semakin baik kinerja karyawan tersebut disuatu perusahaan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk

mencapai tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan dan bagi perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang rendah atau kurang baik maka akan menghambat perusahaan tersebut, sehingga nantinya akan berakibat terhadap tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan dan ditetapkan.

Menurut Prawirosentono, (2017) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu perlu langkah manajemen untuk menjamin suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, berkompeten serta memiliki nilai kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga akhirnya diharapkan dengan elemen yang tersedia dan memadai akan mendapatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam perusahaan dikarenakan dalam setiap pelaksanaan tugas maka harus diiringi dengan kinerja yang baik, agar terhindar kesalahan dalam pengerjaannya karena apabila terjadi suatu kesalahan maka akan menyebabkan terhambatnya proses produksi dan pada akhirnya akan mengakibatkan tidak terkejanya target yang seharusnya dicapai oleh perusahaan. ada beberapa proyek yang tidak tepat waktu bahkan pembuatannya masih dilakukan walaupun batas waktu yang telah disepakati telah terlewat. Namun dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti waktu lembur yang berlebih ataupun dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan karena dapat dilihat dari absensi atau daftar kehadiran bahwa banyak karyawan

yang telat untuk masuk kerja setiap harinya dan juga keluhan dari karyawan karena peralatan dan fasilitas yang disediakan kurang memadai dan mendukung aktivitas kerja, hal tersebut menyebabkan kinerja menjadi kurang produktif, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi pencapaian target yang seharusnya.

PT Hasakona Binacipta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, terletak di Kabupaten Bandung. Perusahaan ini biasanya mengerjakan suatu proyek yang sebelumnya telah dimenangkan khususnya pada proyek mesin atau pengolahan limbah pabrik yang dimana jangkauan kerjasama sudah sangat luas salah satunya bekerja sama dengan Pertamina. Kemudian bagian produksi (*workshop*) mesin pengolahan limbah sehingga harus lebih memperhatikan kegiatan produksinya agar barang yang dibuat dapat diberikan sesuai dengan masa waktu atau deadline serta target produksi, sehingga pada bagian produksi (*workshop*) ini karyawan sangat memiliki pengaruh penting bagi perusahaan dikarenakan di *workshop* merupakan tempat yang di khususkan untuk memproduksi produk tersebut.

Namun, berdasarkan wawancara dengan Manajer PPIC dan Manajer Produksi perusahaan, ada terdapat permasalahan dalam sumber daya manusia yaitu terkait dengan kinerja karyawan, dimana banyaknya karyawan yang belum disiplin dalam bekerja seperti; tidak masuk, masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan untuk masuk kerja sehingga mengakibatkan tidak efektifnya jam kerja yang seharusnya dicapai. Hal ini berdampak terhadap tidak tercapainya target produksi, dalam produksi mesin pengolahan limbah ini harus dilakukan secara berurutan sehingga apabila banyak karyawan yang tidak masuk ataupun terlambat

maka akan menyebabkan produksi menjadi macet dikarenakan ada beberapa tugas yang belum bisa terselesaikan. Untuk menggambarkan tingkat absensi karyawan maka disajikan dalam tabel sebagai berikut. Tingginya tingkat absensi serta keterlambatan karyawan pada periode 1 Agustus – 10 Oktober 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi dan Tingkat Ketepatan Waktu di Workshop PT Hasakona**

| Waktu        | Yang tidak hadir/bag |            |            | Telat       | Tidak absen |            | Karyawan/<br>minggu |
|--------------|----------------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|---------------------|
|              | Fitter               | Welder     | Helper     |             | masuk       | keluar     |                     |
| Minggu 1     | 28                   | 50         | 113        | 77          | 16          | 35         | 588                 |
| Minggu 2     | 28                   | 38         | 102        | 62          | 12          | 16         | 588                 |
| Minggu 3     | 24                   | 23         | 68         | 86          | 13          | 20         | 588                 |
| Minggu 4     | 42                   | 31         | 78         | 107         | 12          | 83         | 588                 |
| Minggu 5     | 9                    | 57         | 113        | 73          | 13          | 81         | 574                 |
| Minggu 6     | 11                   | 34         | 94         | 95          | 16          | 86         | 574                 |
| Minggu 7     | 11                   | 39         | 65         | 77          | 5           | 76         | 574                 |
| Minggu 8     | 12                   | 21         | 80         | 100         | 6           | 91         | 574                 |
| Minggu 9     | 11                   | 23         | 80         | 151         | 0           | 0          | 574                 |
| Minggu 10    | 8                    | 18         | 60         | 178         | 0           | 31         | 574                 |
| <b>TOTAL</b> | <b>184</b>           | <b>334</b> | <b>853</b> | <b>1006</b> | <b>93</b>   | <b>519</b> |                     |

Sumber: Admin PT Hasakona Binacipta

Berdasarkan tabel diatas pembuatan data tersebut diakumulasikan dari data per-hari menjadi perminggu, yang dimana seharusnya total karyawan itu 84 maka dikalikan dengan hari kerja selama 7 hari kerja yaitu menjadi 588, kemudian di minggu ke 5 ada pengurangan *mainpower* atau tenaga kerja menjadi 82 atau 574 dalam hitungan 7 hari kerja. Hal tersebut karena disesuaikan dengan tingkat pengerjaan dan proyek yang tersedia, terkait dengan data diatas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan rendah hal tersebut menunjukkan kurang optimalnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan

yang cukup rendah dapat kita lihat pada bagian Fitter menunjukkan bahwa dalam jangka waktu 10 minggu ada total 184 yang tidak hadir, kemudian welder 334 dan helper paling tinggi yaitu 853 tingkat kehadiran karyawan sangat berpengaruh dalam proses produktif perusahaan ataupun terhadap kinerja, kemudian dapat dilihat juga bahwa tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi juga padahal PT Hasakona memulai waktu kerja jam 8 pagi namun masih banyak karyawan yang telat dan tidak tepat waktu untuk melakukan *finger print* untuk kehadiran berdasarkan data paling tinggi pada minggu ke 10 dengan 178 karyawan yang tidak tepat waktu adapun total telat dalam jangka waktu 10 minggu yaitu 1006 itu merupakan angka yang cukup besar karena mengingat dalam proses kerja berat dilapangan karyawan perlu menggunakan peralatan pendukung penunjang keselamatan kerja, ditambah dengan tidak disiplinnya karyawan dalam melakukan *finger print* masuk dan keluar seperti terlihat diatas bahwa ada 93 karyawan dalam 10 minggu yang tidak melakukan *finger print* masuk dan ada 519 yang tidak melakukan *finger print* keluar hal tersebut mencerminkan tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan. Ada beberapa penyebab hal tersebut dapat terjadi salah satunya karena pengelolaan atau penerapan sistem lembur yang kurang baik dari pihak perusahaan yang dimana lembur hampir dilaksanakan setiap hari untuk bagian produksi dikarenakan untuk mengejar ketertinggalan target, hal tersebut bukan merupakan hal baik karena jika lembur dilakukan secara berlebihan maka akan mengurangi motivasi dan semangat karyawan dalam melakukan proses kerja selain itu dapat mempengaruhi tingkat kelelahan karyawan sehingga kegiatan kerja akan terhambat, karena pada

pelaksanaannya pekerja pada bagian produksi mesin ini memerlukan energi, stamina dan fisik yang kuat.

PT Hasakona Binacipta merupakan perusahaan manufaktur yang dimana menerapkan sistem pencapaian target dikarenakan dalam proses kerja samanya ada *deadline* yang harus dipenuhi. Sehingga menuntut setiap karyawannya untuk bekerja keras dan energit untuk dapat menyanggupi untuk mencapai target tersebut, sementara disisi lain penerapan sistem lembur yang dikelola oleh pihak perusahaan masih kurang baik khususnya terhadap pengelolaan waktu lembur. Menurut Sumarningsih (2018) definisi waktu kerja lembur (*overtime*) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Dengan demikian perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan bagi karyawannya baik salah satu caranya yaitu dengan mengelola waktu lembur dengan baik.

Lembur merupakan kegiatan yang wajar dalam suatu perusahaan karena dilakukan untuk mengejar target produksi, namun apabila waktu lembur yang diwajibkan oleh perusahaan berlebihan maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, bisa jadi karyawan merasa kelelahan dikarena waktu lembur yang sangat banyak sehingga kurang mengatur waktu istirahat ataupun dengan adanya lembur yang berlebih membuat produktifitas karyawan menurun karena banyak menunda pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dalam jam kerja normal namun ditunda untuk diselesaikan pada waktu lembur. Dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai kompensasi dengan menyebar kuisisioner terhadap responden sebanyak

20 orang untuk membuktikan bahwa karyawan merasa waktu lembur yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka, dan hasil yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurei Waktu Lembur (Overtime)**  
**PT Hasakona Binacipta**

| No                           | Indikator  | Jawaban Responden |             |              |             |
|------------------------------|--|-------------------|-------------|--------------|-------------|
|                              |  | Setuju            |             | Tidak setuju |             |
|                              |  | F                 | %           | F            | %           |
| 1                            | Menurut saya waktu lembur yang dilakukan sudah sangat sesuai | 8                 | 40          | 12           | 60          |
| 2                            | Menurut saya upah lembur yang diterima sangat sesuai         | 9                 | 45          | 11           | 55          |
| 3                            | Menurut saya beban kerja yang diberikan sudah sesuai         | 8                 | 40          | 12           | 60          |
| <b>Rata-Rata</b>             |  |                   | <b>41,6</b> |              | <b>58,4</b> |
| <b>Jumlah Responden = 20</b> |  |                   |             |              |             |

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan kondisi kerja lembur di PT Hasakona Binacipta. Hasil dari prasurei ini menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan yang tidak merasa puas dan tidak memenuhi harapannya terkait dengan penerapan dan pengelolaan waktu lembur, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang memiliki rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 58,4% Data tersebut telah mewakili terkait dengan permasalahan waktu lembur, yaitu masih banyak karyawan yang merasa bahwa penerapan waktu lembur yang diwajibkan tidak sesuai dengan ketentuan serta kebijakan pemerintah, hal tersebut dapat dilihat dari table 1.3 yang menunjukkan intensitas lembur PT Hasakona Binacipta yang dapat dikategorikan cukup berat dikarenakan ada waktu lembur hari biasa dan juga hari libur, seperti berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Data waktu lembur**  
**PT Hasakona Binacipta Tahun 2022**

| Hari         | Jam Kerja     | waktu lembur  | Menurut Kebijakan Perundang-undangan ketenaga kerjaan     |
|--------------|---------------|---------------|---|
| Senin        | 8             | 3             | 40 Jam waktu kerja normal. 14 jam waktu lembur per minggu |
| Selasa       | 8             | 3             |   |
| Rabu         | 8             | 3             |   |
| Kamis        | 8             | -             |   |
| Jumat        | 8             | 3             |   |
| Sabtu        | Libur         | 8             |   |
| Minggu       | Libur         | 8             |   |
| <b>TOTAL</b> | <b>40 Jam</b> | <b>28 Jam</b> |   |

Sumber : PT Hasakona Binacipta

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah lembur yang ditetapkan oleh perusahaan sudah melebihi batas berdasarkan ketentuan pemerintah atau undang-undang, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa dengan jumlah waktu lembur yang lebih seperti itu akan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dikarenakan kurangnya waktu yang digunakan untuk istirahat, selain itu dapat pula menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara produktif malah ditunda oleh karyawan untuk di selesaikan dikala waktu lembur. Dengan demikian seharusnya perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap waktu lembur dikarenakan memang penerapannya tidak sesuai, karena seharusnya hubungan antara perusahaan dan karyawan penuh dengan perhatian dan saling menguntungkan diantara keduanya mungkin dengan begitu target produksi dapat tercapai namun disisi lain hal tersebut malah akan menurunkan semangat serta kinerja karyawan dapat dilihat juga sebelumnya data absensi karyawan cukup besar dan tingkat disiplinnya pun cukup rendah.

Penerapan waktu lembur yang baik dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan semangat bekerja karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal, dengan penerapan waktu lembur yang baik juga kondisi kebugaran akan lebih baik disetiap harinya sehingga jangan karena target yang tidak tercapai namun tenaga karyawan dikuras terus-menerus hal tersebut banyak menimbulkan efek yang kurang baik dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja ditambah kerja yang dilakukan tergolong pekerjaan berat yang menggunakan banyak energi dan fisik.

Selain kerja lembur, faktor lain mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam pelaksanaannya lingkungan kerja selalu terlibat. Lingkungan kerja menurut Wibowo et al., (2022) dijelaskan sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan para karyawan yang mampu mempengaruhi kondisi fisik dan mental dirinya sendiri. Lingkungan kerja sangat penting yang harus disediakan oleh perusahaan dalam hal fisik seperti fasilitas ruangan, peralatan ataupun hal lainnya yang dapat menjadi faktor pendorong dalam kegiatan bekerja serta perusahaan pun harus dapat menjadi suatu wadah yang baik bagi hubungan sosial diantara para karyawannya sehingga akan menghasilkan suasana yang nyaman dan aman, dengan begitu karyawan akan lebih merasa termotivasi dalam setiap menjalankan perintah ataupun tugasnya.

Lingkungan kerja karyawan di PT Hasakona Binacipta khususnya bagian produksi (*workshop*) secara keseluruhan masih belum optimal, baik dari segi fisik ataupun non fisik, karena masih banyak keluhan yang dikeluhkan oleh karyawan

yang bekerja disana seperti peralatan yang kurang ataupun ada hubungan yang kurang harmonis diantara masing-masing karyawan yang dimana hal tersebut akan menghambat proses komunikasi pada akhirnya akan menghambat proses kerja. Dengan pertimbangan hal tersebut, maka peneliti mencoba melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja**  
**PT Hasakona Binacipta**

| No                           | Indikator   | Jawaban Responden |             |              |             |
|------------------------------|---|-------------------|-------------|--------------|-------------|
|                              |   | Setuju            |             | Tidak setuju |             |
|                              |   | F                 | %           | F            | %           |
| 1                            | Menurut saya fasilitas yang disediakan sudah sangat memadai               | 8                 | 40          | 12           | 60          |
| 2                            | Menurut saya hubungan antar sesama karyawan terjalin harmonis             | 8                 | 40          | 12           | 60          |
| 3                            | Menurut saya hubungan antara karyawan dan atasan terjalin sangat harmonis | 7                 | 35          | 13           | 65          |
| <b>Rata-Rata</b>             |   |                   | <b>38,4</b> |              | <b>61,6</b> |
| <b>Jumlah Responden = 20</b> |   |                   |             |              |             |

Berdasarkan table 1.4 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan di bagian Workshop atau Produksi PT Hasakona Binacipta masih kurang baik, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 61,6%, hal tersebut berarti karyawan masih merasa kurang baik dalam hal lingkungan kerja baik dalam hal fasilitas ataupun dalam hubungan sosial tiap tingkatan manajemen dalam arti hubungan antara sesama rekan, ataupun antara atasan dan bawahan, setelah beberapa kali melakukan wawancara dan pengamatan memang benar terjadi ketidak harmonisan

diantara para karyawan hal tersebut terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, selain hubungan sosial pun ada kekurangan dalam segi fasilitas seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, ataupun peralatan banyak yang non aktif Hal tersebut didukung dengan data fasilitas peralatan yang masih banyak yang tidak aktif atau tidak dapat digunakan seperti yang dapat dilihat pada table 1.5, bahwa masih banyak persediaan peralatan yang tidak aktif atau tidak dapat digunakan.

**Tabel 1.5**  
**Ketersediaan Fasilitas Dalam Penunjang Kerja**

| <b>Nama Alat</b>                     | <b>Stock</b> | <b>keterangan</b> | <b>Dibutuhkan</b> | <b>kekurangan</b> |
|--------------------------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Forklift                             | 1            | Aktif             | 2                 | 1                 |
| Oven                                 | 1            | Aktif             | 2                 | 1                 |
| Hoist crane                          | 2            | Aktif             | 2                 | -                 |
| Tuckle/takel                         | 8            | 1 non aktif       | 8                 | 1                 |
| Compresor                            | 3            | Aktif             | 4                 | 1                 |
| Mesin bor tangan                     | 2            | Aktif             | 2                 | -                 |
| Mesin bor magnet                     | 3            | 1 non aktif       | 3                 | 1                 |
| Mesin bor duduk                      | 7            | 4 non aktif       | 7                 | 3                 |
| Mesin gurinda tangan                 | 49           | 23 non aktif      | 50                | 27                |
| Mesin gergaji besi                   | 1            | Aktif             | 2                 | 1                 |
| Mesin trafo las & mesin las inverter | 39           | 5 non aktif       | 40                | 6                 |
| Oven/termos las                      | 18           | 13 non aktif      | 18                | 5                 |

Sumber: Manajer PPIC PT Hasakona Binacipta

Diatas adalah data peralatan yang tersedia serta jumlah peralatan yang dibutuhkan dalam menunjang proses produksi kemudian berdasarkan data diatas juga dapat terlihat bahwa ada kekurangan peralatan yang dibutuhkan seperti misalnya kurangnya mesin gurinda tangan sebanyak 27, kemudian kurangnya mesin trafo las dan mesin las inverter sebanyak 7, serta kurangnya peralatan lain. Mengingat bahwa produksi mesin itu harus menggunakan peralatan yang terbaik karena dalam prosesnya tidak dapat dilakukan secara manual bahkan tidak

mungkin dilakukan secara manual maka dengan demikian seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang kebutuhan peralatan kerja hal tersebut bermaksud untuk mempermudah dan memperlancar dalam proses kerja dan produksi. Hal tersebut juga sejalan dengan prasurvey yang telah dilakukan bahwa karyawan merasakan tidak puas terkait dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini didasarkan dengan adanya fenomena terkait dengan sistem kerja lembur dan lingkungan kerja akan kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi perusahaan, agar mendapat informasi yang lebih jelas serta dibuktikan maka perlu dilakukan penelitian ilmiah. Penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial ataupun simultan sedangkan dalam Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti paparkan diatas dan beberapa kutipan serta data yang didapat, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta”**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT Hasakona Binacipta sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang menyebabkan tidak tepatnya penyelesaian suatu proyek atau pekerjaan
2. Jam kerja lembur yang berlebih tidak sesuai dengan anjuran yang diperintahkan oleh pemerintah dan juga para ahli
3. Kurangnya pendukung dalam lingkungan kerja baik dalam fasilitas, peralatan dan juga hubungan antar kerja kurang harmonis

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan oleh penulis. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan workshop PT Hasakona Binacipta
4. Dalam penelitian ini ada batasan-batasan yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan adanya kerahasiaan dalam data perusahaan.

## **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kerja lembur, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
2. Seberapa besar pengaruh kerja lembur terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
4. Seberapa besar pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

### **1.5.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis terkait:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis perihal kerja lembur, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kerja lembur terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta

3. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta
4. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbagan bagi pengembang ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **2. Kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Hasakona Binacipta mengenai pentingnya melakukan kebijakan kerja lembur dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Hasakona Binacipta



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dan Konsep**

##### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen sangat dibutuhkan dalam suatu pelaksanaan organisasi, apabila tidak ada manajemen maka semua kegiatan yang diusahakan akan menjadi tidak benar dan sangat sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis dengan mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep yang cenderung benar dalam kegiatan manajerial.

Suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian serta pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Afandi, (2018), menyatakan bahwa “Manajemen merupakan proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif”.

Menurut Hasibuan (2019:9), menyatakan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

Sedangkan menurut Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, (2018:6), menyatakan bahwa “Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk

mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu atau seni yang didalamnya mempelajari suatu proses kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada secara efektif dan efisien hal tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan secara optimal.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen**

Menurut *Nickels, McHugh and McHugh* dalam Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, (2018:8) dijelaskan bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 fungsi yaitu:

#### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan atau *Planning*, merupakan proses yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Diantara kecenderungan dunia bisnis atau usaha sekarang, seperti bagaimana cara merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang dapat bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya. Perencanaan merupakan aspek terpenting dalam berdirinya suatu perusahaan karena dengan perencanaan yang matang maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian atau *Organizing*, merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan oleh perusahaan sebelumnya sudah menjadi bagian dari perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi atau dapat disebut sebagai pengelompokan pekerjaan yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan teratur, dan bisa memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

Setiap pengorganisasian diharapkan dapat mengatur sumber daya yang ada sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan adanya pengelompokan pekerjaan tersebut, para karyawan akan merasa lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan terkesan lebih terorganisir dan tertata. Demikian pula dengan organisasi, kegiatan pengelompokan pekerjaan tersebut dapat memperjelas siapa yang akan menjalankan pekerjaan tersebut serta lebih memperjelas terhadap siapa yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

## 3. Pengimplementasian (*Directing*)

Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses pelaksanaan program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam suatu organisasi serta dengan adanya implementasi ini akan meningkatkan motivasi semua pihak yang terkait serta bertanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Fungsi ini merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut dilakukan untuk mengatur setiap pelaksanaan tugas agar tugas yang dikerjakan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi pengimplementasian ini juga tidak hanya berfungsi agar pegawai patuh atau tidaknya pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, tetapi dapat pula dilakukan sebagai salah satu cara untuk mengoordinasikan kegiatan unsur organisasi agar efektif dan sejajar lurus dengan tujuan perusahaan untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

#### 4. Pengendalian dan Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian dan Pengawasan (*Controlling*), merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Pengendalian dan pengawasan ini berfungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam berjalannya suatu kegiatan perusahaan, karena dalam setiap pengerjaan tugas itu pasti rawan dengan kesalahan-kesalahan seperti tidak teliti dalam pengerjaan tugas, cara kerja, ataupun salah memperhitungkan dan menggunakan waktu sehingga terjadi keterlambatan, hal tersebut pasti akan muncul karena suatu kegiatan yang ditangani oleh banyak pekerja memiliki besar kemungkinan terjadi kesalahan, kesalahan

tersebut tentu akan sangat mempengaruhi hasil yang dicapai. Untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan, perusahaan atau organisasi perlu melakukan tindakan preventif, yang kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab para manajer yang bersangkutan. Dengan demikian para manajer diharuskan memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi dalam menjalankan kegiatan pengendalian sehingga cara-cara yang mereka gunakan tepat dan tidak menimbulkan permasalahan yang baru dan berlalu yang nantinya malah menjadi penyebab kemacetan dalam melakukan suatu proses pekerjaan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen berupa pengamatan terhadap karyawan atau pegawai jika ada hal yang menghambat proses kerja maka harus mengadakan suatu koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan bawahan tidak menyalahi dari proses kerja yang seharusnya. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan pasti akan diketahui nantinya bahwa ada tindakan-tindakan yang menyimpang yang terjadi dalam suatu organisasi. Kegiatan ini harus dilakukan karena merupakan tindakan korektif terhadap kegiatan lampu yang kurang baik, dan hal tersebut dapat dikoreksi sehingga menjadi kegiatan yang lebih baik untuk kedepannya dan tidak terjadi lagi. Dan kegiatan ini harus dilaksanakan karena fungsi pengawasan ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

### **2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan. Semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan mempengaruhi terhadap hasil yang didapat oleh perusahaan tersebut, Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2018), menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara., (2017:67) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti, (2018:3) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang penting untuk diterapkan didalam suatu perusahaan atau organisasi yang dimana didalamnya berkaitan dengan

pendayagunaan atau pengelolaan manusia sebagai suatu tenaga kerja yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mempermudah proses dari kegiatan perusahaan.

#### **2.1.3.1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut M. S. Hasibuan, (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*Human Resources Planning*) merupakan perencanaan terkait dengan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ini akan sangat membantu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk melakukan pengorganisasian terhadap karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hana merupakan wadah untuk mencapai suatu tujuan, dengan organisasi yang baik

dan benar maka akan membantu dan menuntun ke jalan yang lebih baik untuk mewujudkan tujuannya secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua pekerjaan yang diperintahkan dengan baik dan benar serta untuk mengurangi resiko terjadinya suatu kesalahan yang berulang, ringan ataupun menghindari terjadinya resiko besar bagi perusahaan.

### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan yang terkait dengan perusahaan yang dimana biasanya difokuskan agar dapat mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut dan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan. Apabila terjadi suatu penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan maka harus ada tindakan perbaikan dan penyempurnaan terhadap rencana tersebut, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan instruksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Pengadaan yang baik maka akan membantu mempercepat proses dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam melakukan pendidikan dan pelatihan tentu harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang sedang dibutuhkan pada masa kini maupun dimasa yang akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang lainnya kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak dapat diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Agar tercipta kerja sama yang harmonis dan serasi serta saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba sejalan dengan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang dimana hakekatnya saling bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau dapat dikatakan juga untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan dari kebutuhan mayoritas karyawan serta berpedoman terhadap internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan yang maksimal karena apabila kedisiplinan rendah maka akan menyebabkan keterhambatan dalam menjalankan suatu proses kerja. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan tersebut.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja diantara karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawannya ataupun karena keinginan perusahaan seperti, kontak kerja berakhir, pensiun, pemutusan kerja atau disebabkan oleh hal lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh UU No. 12 Tahun 1964, yang dimana tiap perusahaan mengharuskan hal tersebut menjadi pedoman dalam melakukan pemberhentian.

## **2.1.4. Kerja Lembur**

### **2.1.4.1 Pengertian Kerja Lembur**

Kerja lembur merupakan salah satu bagian dari kompensasi yang dimana sudah banyak perusahaan yang melaksanakan kerja lembur ini sehingga hal ini sudah merupakan suatu hal yang normal untuk dilakukan dalam setiap perusahaan, kerja lembur biasanya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan atau untuk mencapai target perusahaan yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu kerja normal.

Kerja Lembur memiliki keterikatan dengan kinerja karyawan, karena apabila kerja lembur diterapkan secara baik serta diberikan kompensasi yang baik pula dengan beban waktu yang tidak berlebih maka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Karena dengan kepuasan karyawan tersebut akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi, jika kerja lembur dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitupun sebaliknya jika penerapan lembur itu buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti karyawan akan menjadi merasa lelah sehingga pada akhirnya akan menunda-menunda pekerjaan dan berakibat terhambatnya proses kerja apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menguras fisik dan tenaga.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 102/2004 dalam Widodo, (2017), menyatakan bahwa “waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1

(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah”.

Menurut Thomas dalam Sumarningsih (2018) menyatakan bahwa “definisi waktu kerja lembur (overtime) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut”.

Menurut Hana et al Sumarningsih (2018) menyatakan bahwa “ definisi waktu kerja lembur adalah waktu yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu”.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa waktu lembur itu dihitung diatas 40 jam kerja per-minggu, namun tentu untuk waktu lembur itu harus dikelola dengan baik tidak boleh sewenang-wenang diperlakukan lembur setiap hari.

#### **2.1.4.2 Mekanisme Kerja Lembur**

Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa “Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Meskipun dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara jelas dan tegas membatasi waktu kerja lembur, akan tetapi karena pertimbangan kepentingan perusahaan dan dunia usaha, ketentuan undang-undang tersebut oleh Keputusan Menakertrans No. 102/MEN/VI/2004 sedikit diperbaharui seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa

“Ketentuan waktu kerja lembur seperti diatas termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau harian resmi”. Ketentuan Keputusan Menakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

Disamping itu ketentuan Keputusan Menakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur, Dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.

#### **2.1.4.3. Peraturan kerja Lembur (Overtime)**

Dalam mengatur kerja lembur tentu banyak hal yang harus dipertimbangkan oleh pihak pihak terkait, menurut Nurhadi dalam (Hudoyo & Ary Sismiani, 2022) pemerintah memberikan batasan maksimal bagi perusahaan dalam menginstruksikan karyawan dalam melakukan kerja lembur, batasan ini yaitu:

- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) Minggu.
- Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 102 2004
- Undang-undang ketenaga kerjaan no 13 tahun 2003 pasal 78 ayat 1-4
- Ataupun ketentuan yang disampaikan pada Perpu no 35 tahun 2021

#### 1. Syarat melakukan kerja lembur

Dalam pelaksanaan lembur tentu perusahaan tidak boleh semena-mena memerintahkan karyawannya untuk lembur, lembur (overtime) dilakukan harus berdasarkan persetujuan kedua belah pihak serta harus ada bukti dokumen atau perintah tertulis perihal kerja lembur. Hal ini didukung oleh undang-undang ketenaga kerjaan no 13 pasal 78 tahun 2003

- Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
- Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu
- Serta memberikan upah yang layak

#### 2. Dasar hukum yang mengatur tentang kerja lembur (overtime)

- Undang-Undang Republik Indonesia KEMENPERIN, (2003) no 13 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2):
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 7 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- Dinyatakan dalam Perpu Republik Indonesia (2021)
  - a. Maksimal durasi lembur ketika hari kerja adalah 4 jam sehari atau 18 jam seminggu
  - b. Maksimal durasi lembur ketika hari libur resmi atau istirahat mingguan adalah 11 jam (jika perusahaan menerapkan sistem kerja 6 hari)
  - c. Maksimal durasi lembur ketika hari libur resmi atau istirahat mingguan 12 jam (jika perusahaan menerapkan sistem kerja 5 hari)
  - d. Maksimal durasi lembur ketika hari libur resmi yang jatuh di hari kerja terpendek (misalnya jumat) 9 jam

#### **2.1.4.4. Indikator Kerja Lembur**

Menurut Thomas dalam (Sumarningsih, 2018) yang menjadi indikator dari variabel Kerja Lembur sebagai berikut:

1. Waktu lembur
2. Upah lembur yang terima
3. Beban kerja yang diberikan

#### **2.1.4.5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lembur (Overtime)**

Menurut *Contractors of America* dalam (Sumarningsih, 2018) Kerja lembur dapat terjadi atas permintaan pimpinan atau pihak karyawan, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi dalam pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi atau menyebabkan kerja lembur atas permintaan pimpinan antara lain:

- Untuk mengejar keterlambatan jadwal
- Mempercepat penyelesaian proyek
- Mengatasi Peningkatan dimensi dan kompleksitas proyek yang disebabkan oleh perubahan desain
- Mengatasi kekurangan pekerja

Ataupun menurut Hana et al dalam (Sumarningsih, 2018) menyebutkan bahwa faktor diterapkannya lembur sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Lembur juga sering dilakukan untuk memenuhi keinginan pemilik proyek, agar proyek dapat diselesaikan secepat mungkin, sehingga dapat secepatnya pula dioperasikan dan menghasilkan keuntungan bisnis.

#### **2.1.4.6.Dampak Kerja lembur**

Menurut Thomas & Raynar dalam (Sumarningsih, 2018) mengatakan, lembur mengakibatkan munculnya berbagai efek pada pelaksanaan pekerjaan. Selain faktor kelelahan pada pekerja, jadwal lembur juga menyebabkan berbagai aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan harus ikut ditambah dan dipercepat pengadaannya, seperti material, peralatan, staff, teknik dan administrasi yang bertugas memenuhi kebutuhan sarana pekerjaan. Menurut *The Assosiated General Contractors of America* dalam (Sumarningsih, 2018)hal itu berdampak terhadap menurunnya produktivitas jam lembur:

1. Menurunnya kecepatan kerja

2. Mangkirnya pekerja akibat kelelahan
3. Meningkatnya kecelakaan kerja
4. kelelahan yang berlebih pada pekerja
5. Menurunnya semangat kerja
6. tingginya arus pekerja yang masuk dan berhenti kerja
7. masalah supervisi

Dengan demikian dalam pengelolaan suatu sistem lembur maka harus dikelola dan dipertimbangkan sebaik-baiknya, karena apabila dilakukan secara berlebihan dan tidak terkontrol maka hal tersebut malah akan membuat suatu kerugian dan dampak buruk bagi perusahaan, yang awalnya berfikir dengan adanya lembur akan mempermudah dalam pencapaian prestasi kerja dan juga pencapaian hasil kerja malah akhirnya tidak tercapai dikarenakan kurangnya pertimbangan dan pengelolaannya.

### **2.1.5. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.5.1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan semua elemen atau segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan, lingkungan kerja sangat penting karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau bahkan kita bisa menciptakan kondisi kerja yang baik maka akan membawa pengaruh terhadap semangat dan kenyamanan kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut maka besar kemungkinan karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Anam, (2018:46) menyatakan bahwa “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

Menurut Effendy & Fitria dalam (SYAHRIAN, 2022) , menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan sama, ataupun jabatan lebih rendah”.

Menurut Darmadi dalam (Susanti & Mardika, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk suatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Maka dengan mempertimbangkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan semua elemen yang ada di dalam suatu perusahaan, baik secara fisik ataupun non fisik yang dimana biasanya ada sebagai penunjang dalam setiap pekerjaan atau kewajiban yang telah ditugaskan terhadap karyawan.

Dalam pelaksanaanya lingkungan kerja itu dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang dimana didalamnya berisi tentang hubungan sesama karyawan ataupun sampai dengan sarana dan prasarana yang tersedia diperusahaan tersebut untuk menunjang kegiatan kerja karyawan.

### **2.1.5.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

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

Menurut Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

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

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, karena berhubungan langsung dengan kenyamanan dan

keamanan dari karyawan yang nantinya akan mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

### **2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya:

#### **1. Penerangan**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu sangat diperhatikan terkait dengan penerangan yang cukup dalam arti tidak terlalu menyilaukan tapi cukup terang untuk mendukung kegiatan kerja karyawan. Jika cahaya kurang jelas maka akan memperlambat proses kerja, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan yang sudah direncanakan akan terhambat dan tidak maksimal.

#### **2. Temperatur/Suhu Udara**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda satu sama lainnya. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri tersebut pasti ada batasnya. Yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20%

untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan suhu tubuh yang normal seperti biasanya.

### 3. Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari dalam tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Dan pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu yang ada disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar lingkungan akan dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja maka akan meningkatkan rasa nyaman karena tempat

tersebut akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada karyawan yang bekerja. Rasa nyaman selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja

5. Kebisingan

Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki terutama dalam jangka waktu yang panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena dalam pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat dengan cukup baik.

6. Getaran mekanis

Ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu atau menghambat pekerjaan

7. Aroma atau Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*Air Condition*" yang tepat merupakan cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mempengaruhi kepekaan penciuman.

## 8. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam warna diyakini dapat merangsang perasaan manusia

## 9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan amandan kondusifmaka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)) dengan adanya

tenaga keamanan diharapkan lingkungan kerja akan menjadi lebih nyaman dan karyawan tidak merasakan was-was dalam melakukan segala jenis pekerjaan.

#### **2.1.5.4.Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017:46) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas
2. Penerangan
3. Sirkulasi Udara
4. Kenyamanan
5. Tata Letak

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan dengan sesama rekan kerja
3. Keamanan
4. Komunikasi

#### **2.1.6. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.6.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya seorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2017:45) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu perlu langkah manajemen untuk menjamin suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, berkompeten serta memiliki nilai kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga akhirnya diharapkan dengan elemen yang tersedia dan memadai akan mendapatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan”.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Dengan beberapa pengertian atau definisi diatas bahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan dalam perusahaan yang

melibatkan sumber daya manusia sebagai porosnya dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diperintahkan atau dipertanggung jawabkan olehnya dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dan mencapai tujuan dari perusahaan.

#### **2.1.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam menjalankan setiap tanggung jawab dari pekerjaannya atau tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal baik dari perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri atau bahkan dari sekitar lingkungan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka hal tersebut tentu akan membantu proses pencapaian target dengan optimal. Demikian sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik, maka hal tersebut akan menghambat proses dalam pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Menurut Davis dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau

organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ diatas rata-rata, Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang meggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84)mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
4. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kaismir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan

3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Kepemimpinan
6. Motivasi Kerja
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Maka dengan uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahawa berdasarkan teori yang telah disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan melainkan dari berbagai faktor seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan sampai dengan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

#### **2.1.6.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap suatu yang ada disekitar kita, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau harapan dan ketentuan yang berlaku

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam suatu perusahaan dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi

8. Kejujuran

Merupakan salah satu sifat yang ada pada manusia namun dalam implementasinya sangat sulit dilakukan bagi orang-orang tertentu

## 9. Kreatifitas

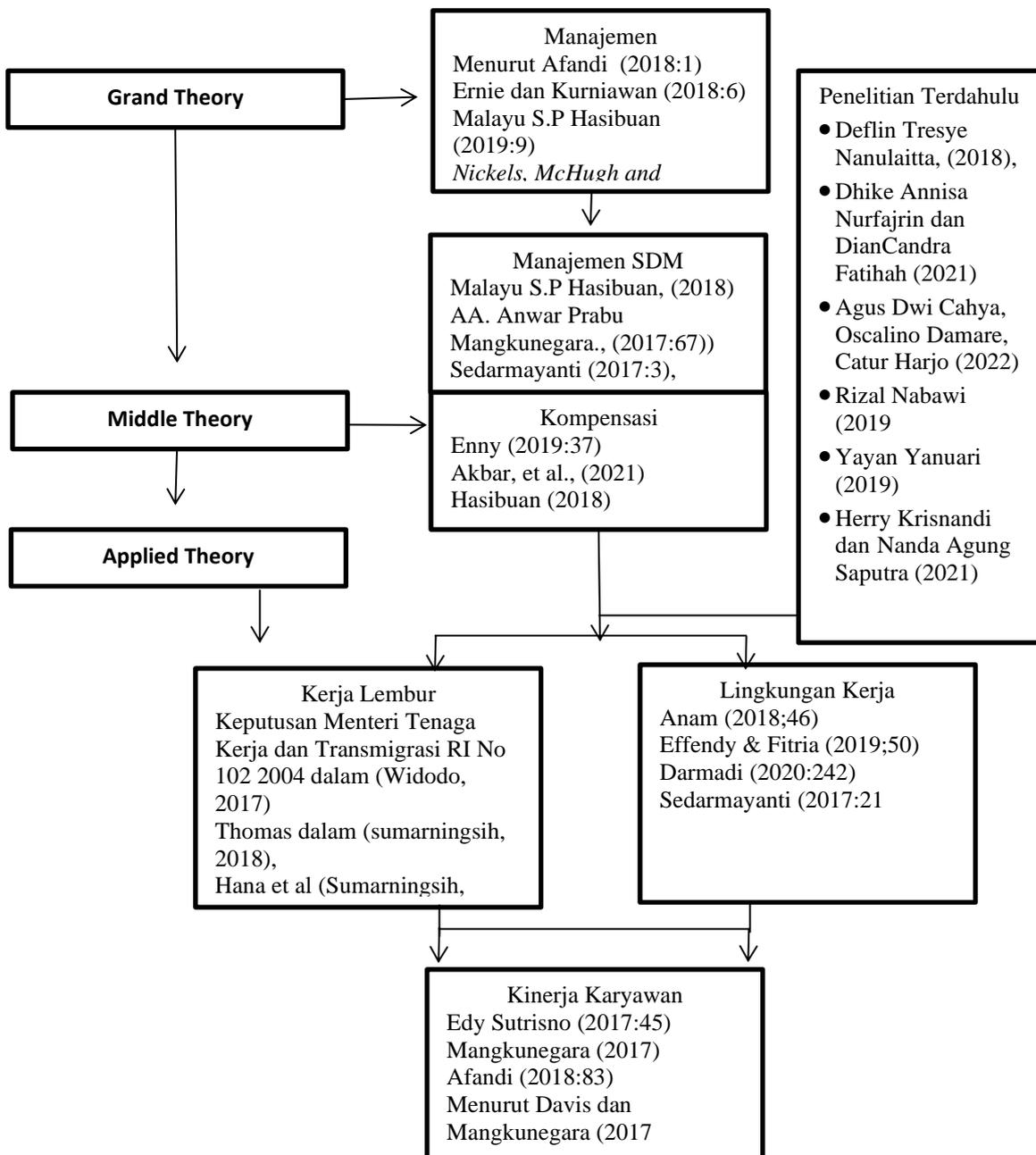
Proses mental yang melibatkan permunculan gagasan, atau pola fikir baru yang nantinya akan berpengaruh terhadap tumbuh kembangnya perusahaan

Dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui berbagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada setiap karyawannya.

### **2.2. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik didalamnya akan menerangkan secara teoritis keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Dalam suatu penelitian kerangka konsep dan pemikiran merupakan suatu hal yang sangat penting dalam proses memahami dan menjelaskan hubungan anatara satu konsep dengan konsep lainnya. Serta menjelaskan secara kognitif antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Untuk lebih jelas terdapat gambar kerangka pemikiran yang sudah dibuat berdasarkan penelitian ini. Sebagai berikut:

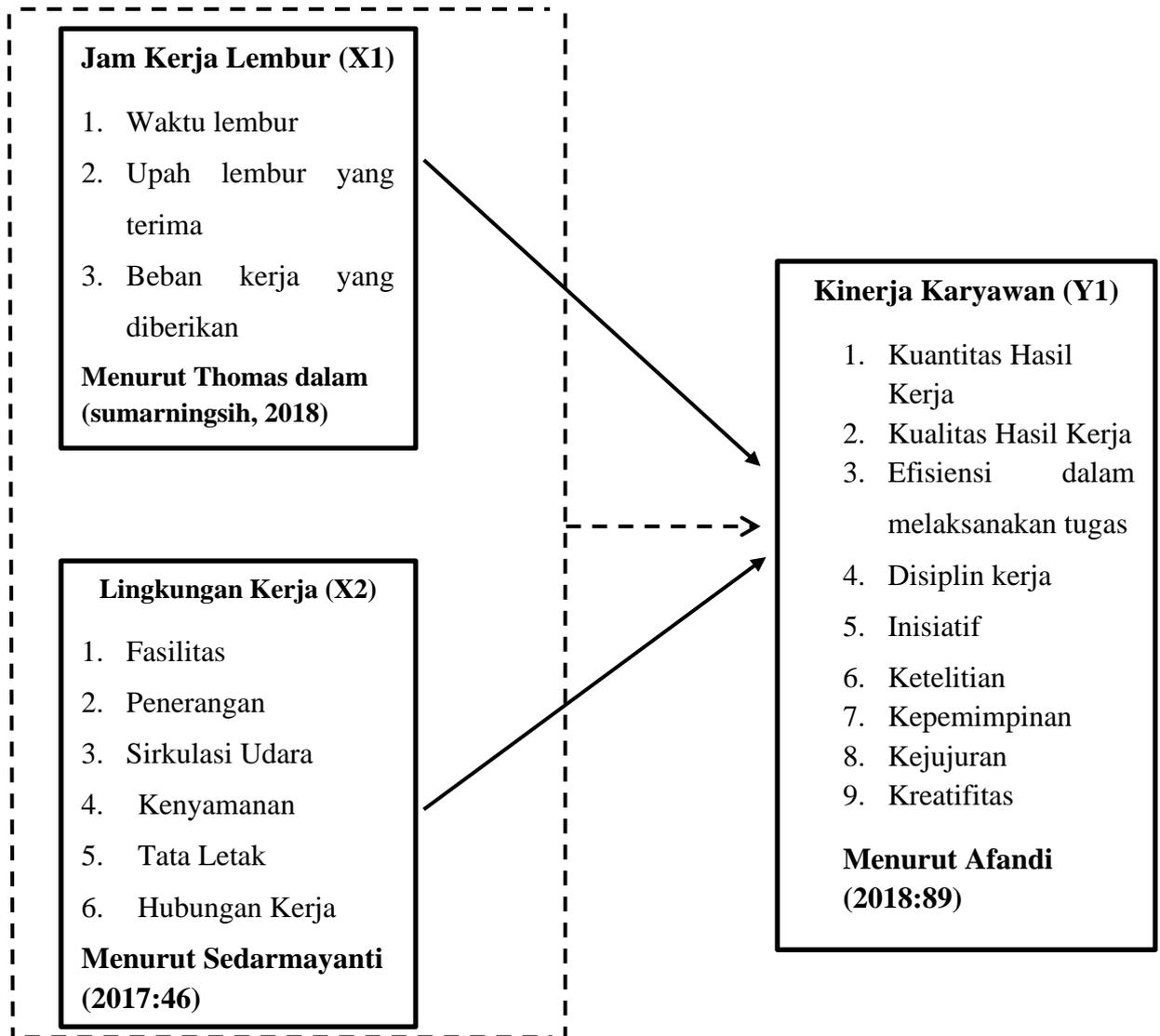


**Gambar 2.1**  
Kerangka Penelitian  
Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2022

### 2.3 Paradigma Penelitian

Menurut Harmon (Moleong, 2017:49) paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berfikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan

sesuatu secara khusus tentang realitas, selanjutnya hubungan variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Paradigma Penelitian.

Keterangan:

—————> : Berpengaruh secara simultan

- - - - -> : Berpengaruh secara parsial

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyo (2018:159) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang nantinya akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kerja Lembur (*Overtime*) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di *Workshop* PT Hasakona Binacipta

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Workshop* PT Hasakona Binacipta

Hipotesis 3: Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di *Workshop* PT Hasakona Binacipta

## 2.5 Studi Empiris

Studi Empiris adalah dasar acuan yang penting yang berisikan teori-teori yang didapat melalui hasil dari berbagai penelitian. Penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang didalamnya telah mengkaji masalah yang berkaitan dengan kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Studi Empiris**

| No. | Judul, nama peneliti, sumber  | Hasil Penelitian  | Persamaan  | Perbedaan   |
|-----|---|---|--|---|
| 1   | <b>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon (2018), Deflin Tresye Nanulaitta,</b>                                   | Hasil Analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan  | Secara general jurnal sebelumnya dengan jurnal yang sedang peneliti memiliki kesamaan dalam penelitian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pembahasan kerja lembur merupakan sebagian dari kompensasi.        | Secara spesifik peneliti dalam penelitian ini menjelaskan tentang kerja lembur yang merupakan salah satu bagian dari kompensasi, selain itu peneliti melakukan penelitian di lokasi yang berbeda dengan objek yang berbeda yaitu karyawan di PT Hasakona Binacipta yang dimana perusahaan yang bergerak dibidang design dan manufaktur atau proyek.   |
| 2   | <b>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (2021). Dhike Annisa Nurfajrin dan Dian Candra Fatimah,</b> | kompensasi untuk kinerja karyawan memiliki dampak penting dan berpengaruh secara parsial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  | Secara general peneliti memiliki kesamaan dengan jurnal sebelumnya yaitu tentang pembahasan kerja lembur yang merupakan bagian dari kompensasi terhadap kinerja karyawan   | Secara spesifik peneliti dalam penelitian ini menjelaskan tentang kerja lembur yang merupakan salah satu bagian dari kompensasi, selain itu peneliti melakukan penelitian di lokasi yang berbeda dengan objek yang berbeda yaitu karyawan di PT Hasakona Binacipta yang dimana perusahaan yang bergerak dibidang design dan manufaktur atau proyek. Serta dalam melakukan penelitian juga sudah tidak terpengaruh oleh pandemi. |
| 3   | <b>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik (2022). Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, Catur Harjo</b>                               | Hasil Penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pada uji F hasil kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan | Variabel X1 sebelumnya memiliki keterkaitan dengan yang tengah diteliti oleh peneliti yaitu mengenai kerja lembur yang merupakan bagian dari kompensasi, namun variabel kedua penelitian sebelumnya berbeda dengan yang sedang diteliti oleh | Variabel dependen sangat serupa dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu variabel kinerja pegawai serta pembahasan kerja lembur yang merupakan bagian dari kompensasi, kemudian perbedaan dari lokasi penelitian dan bidang usaha yang diteliti berbeda  |

| No. | Judul, nama peneliti, sumber  | Hasil Penelitian   | Persamaan   | Perbedaan   |
|-----|---|--|---|---|
|     |   | terhadap kinerja pegawai.  | peneliti.   |   |
| 4   | <b>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2019) Rizal Nabawi</b>                             | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.  | hanya satu variabel independen dan satu variabel dependen yang memiliki pembasahan serupa yaitu lingkungan kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Pegawai (Variabel dependen) | Dalam penelitian sebelumnya terlihat bahwa memiliki 3 variabel independen (Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja) dan juga 1 variabel dependen (kinerja Pegawai) sedangkan pada penelitian ini ada 2 variabel independen (Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja) dan 1 variabel dependen (Kinerja Karyawan)<br><br>Serta lokasi dan objek penelitian. |
| 5   | <b>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2019) Yayan Yanuari.</b>                              | Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan, variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan | Variabel X2 yaitu lingkungan kerja dan variabel Y yaitu Kinerja karyawan, variabel tersebut merupakan hal yang serupa atau sama dengan penelitian yang sedang dilakukan             | Variabel yang diteliti memiliki perbedaan yaitu pada variabel X1 (Motivasi kerja), kemudian lokasi penelitian juga berbeda.   |
| 6   | <b>Kompetensi, Komunikasi, dan Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Herry Krisnandi dan Nanda Agung Saputra.</b> | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  | Terdapat variabel yang sama yang tengah diteliti oleh peneliti yaitu variabel 1 variabel independen (Lingkungan kerja dan variabel dependen (Kinerja karyawan)                      | Terdapat perbedaan penelitian sebelumnya lebih kompleks dalam penelitian yaitu dengan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen, berbeda dengan penelitian yang tengah dilakukan yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.   |

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Objek Penelitian, Subyek dan Tempat Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu yang menjadi perhatian dalam penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi atau tengah dialami.

Menurut Sugiyono (2018:3) menyatakan bahwa pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid*, dan *realible* tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian yang diteliti adalah kerja lembur (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)

##### **3.1.1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian menurut Arikunto (2017) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Dalam suatu penelitian subjek ini sangat mempunyai peran yang penting, karena pada subjek penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dan juga jawaban dari permasalahan variabel yang sedang dibahas atau diteliti. Maka subjek penelitian ini adalah karyawan di *Workshop* PT Hasakona Binacipta. yang berlokasi di Jalan Sukamenak No 120A Kec. Margahayu, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

## 1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat digunakan peneliti sebagai petunjuk dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan dalam penelitian. Hal ini diharapkan bahwa penelitian tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkan, maka sangat perlu melakukan perencanaan yang matang salah satunya dengan membuat desain terlebih dahulu dan berbagai langkah yang ditempuh agar memudahkan penelitian. Ketika melakukan suatu penelitian atau riset, seseorang harus dapat menentukan metode yang akan dipakai untuk mempermudah dalam proses penelitiannya dan menjawab suatu pertanyaan peneliti. Menurut Sugiyono (2017:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Maka berkaitan dengan hal tersebut dalam melakukan penelitian skripsi ini menggunakan metode survei seperti pembuatan dan penyebaran kuisioner yang bertujuan untuk mendapatkan atau pengambilan sampel dari suatu unit individu terkait dengan populasi.

Menurut Sugiyono (2017:11) definisi penelitian survei adalah “Penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”. Tujuan dari metode survei adalah untuk gambaran secara keseluruhan dan mendetail mengenai latar belakang, sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan data kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2018:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan “Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:48) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya untuk satu variabel ataupun lebih. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel independent dan dependen yaitu variabel kerja lembur, lingkungan kerja (independen), dan kinerja karyawan (dependen) yang dilihat dari fenomena atau suatu peristiwa berdasarkan keadaan yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2017:37) menyatakan bahwa metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih pada penelitian ini. Metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di

*workshop* PT Hasakona Binacipta, akan tetapi karena penelitian ini menggunakan uji hipotesis maka penelitian ini termasuk kedalam deskriptif verifikatif.

**Tabel 3.1**  
**Desain Penelitian**

| No | Komponen          | Karakteristik  |
|----|-------------------|--|
| 1  | Tujuan Penelitian | Untuk menguji Hipotesis pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  |
| 2  | Tipe Penelitian   | Tipe penelitian adalah sebab akibat, variabel penyebabnya adalah Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja dan variabel akibat adalah Kinerja Karyawan |
| 3  | Unit Analisis     | Karyawan di <i>Workshop</i> PT Hasakona Binacipta  |
| 4  | Cakupan Waktu     | Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan April 2023  |

### 3.3. Operasional Variabel Penelitian

#### 3.3.1. Pengertian Variabel

Operasional variabel merupakan suatu tindakan didalam membuat suatu batasan-batasan yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang akan digunakan dalam analisis. Menurut Sugiyono (2018:38) menyatakan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu (atribut/objek) yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang kemudian nantinya akan ditarik kesimpulannya. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Maka dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas atau variabel independent (X) dan variabel terikat atau variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) menyatakan bahwa “Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat”. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen atau variabel bebas yaitu Kerja Lembur (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada PT Hasakona Binacipta

Menurut Sugiyono (2018:39) menyatakan bahwa “Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau variabel independen”. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) di PT Hasakona Binacipta, supaya terlihat lebih jelas. Maka dapat dilihat pada table 3.2 mengenai operasionalisasi variabel untuk penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

| Variabel   | Dimensi                  | Indikator    | Ukuran  | Skala   | No Item |
|--|--------------------------|--------------|---|---------|---------|
| <b>Kerja Lembur (X1)</b><br>Adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. “Hana et al (sumarningsih, 2018) | Tingkat Kesesuaian waktu | Waktu lembur | Tingkat kesesuaian perusahaan dalam memberikan atau mengelola dan mengatur waktu lembur sesuai dengan peraturan pemerintah        | Ordinal | 1       |
|  |                          |              | Tingkat kesesuaian pengelolaan waktu kerja untuk memenuhi kebutuhan istirahat karyawan  |         | 2       |
|  |                          |              | Tingkat Kesesuaian perusahaan dalam mengatur waktu lembur dalam rangka pencapaian hasil yang optimal dalam produksi barang proyek |         | 3       |
|  |                          |              | Tingkat Keadilan perusahaan dalam mengatur waktu lembur   |         | 4       |
|  | Pemberian Upah           | Upah Lembur  | Tingkat kesesuaian perusahaan dalam memberikan upah lembur yang adil dan sesuai   |         | 5       |
|  |                          |              | Tingkat kesesuaian upah lembur yang diberikan   |         | 6       |

| Variabel   | Dimensi                      | Indikator                  | Ukuran  | Skala   | No Item   |
|--|------------------------------|----------------------------|---|---------|---|
|  |                              |                            | perusahaan dalam memacu semangat kerja karyawan   |         |   |
|  | Beban Yang Diberikan         | Beban kerja lembur         | Tingkat kesesuaian perusahaan dalam memberikan beban pekerjaan terhadap karyawan  |         | 7   |
|  |                              |                            | Tingkat kesesuaian tanggung jawab kerja yang diperintahkan atasan terhadap karyawan                                       |         | 8   |
| <b>Lingkungan Kerja (X2)</b><br>Merupakan suatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. "Anam (2018:46)" | Lingkungan kerja Fisik       | Fasilitas                  | Tingkat kesesuaian dan kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan              | Ordinal | 9   |
|  |                              | Penerangan                 | Tingkat penerangan yang sesuai dengan kebutuhan di dalam suatu ruangan dalam rangka memudahkan dalam melakukan pekerjaan. |         | 10  |
|  |                              | Sirkulasi Udara            | Tingkat kesesuaian sirkulasi udara dalam menjamin kesehatan karyawan agar selalu terjaga.                                 |         | 11  |
|  |                              | kenyamanan                 | Tingkat kenyamanan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.  |         | 12  |
|  |                              | Tata Letak                 | Tingkat Kesesuaian tata letak ruangan dalam rangka mempermudah dalam proses kerja karyawan                                |         | 13  |
|  |                              | Lingkungan Kerja Non Fisik | hubungan dengan atasan  |         | Tingkat keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan |
|  | Hubungan dengan sesama rekan |                            | Tingkat keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja   | 15      |   |
|  | Keamanan                     |                            | Tingkat keamanan lingkungan kerja dari hal-hal yang dapat mencederai atau menghambat pekerjaan                            | 16      |   |
|  | Komunikasi                   |                            | Tingkat kemampuan karyawan dalam melakukan komunikasi baik secara vertikal atau horizontal                                | 17      |   |

| Variabel   | Dimensi                       | Indikator                          | Ukuran  | Skala   | No Item |
|--|-------------------------------|------------------------------------|---|---------|---------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b><br>Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Afandi (2018:83) | Kuantitas                     | Kuantitas Hasil Kerja              | Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta kesesuaian pencapaian target pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan. | Ordinal | 18      |
|  | Kualitas                      | Kualitas Hasil Kerja               | Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan untuk menghasilkan kualitas yang sangat baik.  |         | 19      |
|  | Optimalisasi penggunaan waktu | efisiensi dalam melaksanakan tugas | Tingkat Efisiensi karyawan dalam melakukan setiap proses kerjanya untuk mendapatkan hasil yang optimal.   |         | 20      |
|  | Disiplin Kerja dan ketaatan   | Disiplin kerja                     | Tingkat kedisiplinan karyawan dalam proses kerja dan ketaatan terhadap peraturan dari perusahaan yang berlaku.  |         | 21      |
|  | Rasa Inisiatif                | Inisiatif                          | Tingkat kemampuan inisiatif karyawan dalam melaksanakan atau dalam penyelesaian proses kerja dengan baik, efektif dan efisien.                                      |         | 22      |
|  | Ketelitian                    | Ketelitian                         | Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah dan kebutuhan yang diperlukan  |         | 23      |
|  | Kepemimpinan/ Leadership      | Kepemimpinan                       | Tingkat kemampuan dalam mengarahkan karyawan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana perusahaan   |         | 24      |
|  | Kejujuran dan integritas      | Kejujuran                          | Tingkat kejujuran karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya   |         | 25      |
|  | Kreatifitas                   | Kreatifitas                        | Tingkat kemampuan karyawan dalam membuat suatu hal baru yang kreatif dalam rangka proses penyelesaian pekerjaannya.   |         | 26      |

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitinya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Didukung dengan apa yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) dalam menentukan besar sampel penelitian disarankan bahwa sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka peneliti akan menggunakan jumlah populasi keseluruhan yaitu 84 karyawan PT Hasakona Binacipta pada bagian produksi (*workshop*) sebagai sampel penelitian.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling baik dan strategis dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik ini sangat diperlukan dalam membantu peneliti mendapatkan keabsahan data-data yang diperlukan untuk dijadikan sebuah hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini melalui

sumber bacaan dan referensi lainnya guna mendapatkan data-data sekunder untuk dijadikan landasan teori. Teknik pengumpulan data ini juga merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mengumpulkan beberapa sumber literatur penelitian baik dari buku-buku ilmiah ataupun jurnal penelitian guna mendapatkan data yang dimiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi langsung ke lokasi PT Hasakona Binacipta khususnya di bagian Workshop atau produksi, guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian yang nantinya akan dilakukan penyebaran kuisioner / angket kepada karyawan yang terkait.

3. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2018:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada Personalia, Manajer Produksi serta karyawan yang terkait dalam penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang tengah dilakukan.

4. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi tidak terbatas pada

orang, akan tetapi juga obyek-obyek yang lain. Menurut Sugiyono (2018:145) menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yakni pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan suatu penelitian.

#### 5. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, skala pengukuran setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan *likert*. Dengan menggunakan skala tersebut, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan acuan dalam menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Jawaban pada setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative.

#### 6. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dan merupakan bukti yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian

### 3.5.2. Teknik Pengumpulan Instrument Penelitian

Pada prinsipnya meneliti itu melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Menurut Sugiyono (2018:102) “Instrument Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut dengan variabel penelitian.

Instrument merupakan alat untuk menghimpun data yang dimana data tersebut dikumpulkan terdiri dari 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:137) yang dimaksud dengan data primer dan sekunder yaitu:

1. Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
2. Data Sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

Pengumpulan data untuk penelitian haruslah lengkap sebagaimana menurut Sugiyono (2017:7) mengemukakan bahwa data yang dibutuhkan dalam penelitian terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata dan kalimat untuk menyajikan data yang sebaik-baiknya agar dimengerti
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk kata atau data kualitatif yang diangkakan, data ini dibutuhkan untuk menganalisis hasil penelitian yang menggunakan pengukuran dengan skala *likert* dibuat table mengenai ss dan tidak setuju, dari sudut pandang negativ dan positif

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

| Pernyataan                | Jawaban Skor      |                   |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
|                           | Nilai Positif (+) | Nilai Negatif (-) |
| SS (Sangat Setuju)        | 5                 | 1                 |
| S (Setuju)                | 4                 | 2                 |
| KS (Kurang Setuju)        | 3                 | 3                 |
| TS (Tidak Setuju)         | 2                 | 4                 |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1                 | 5                 |

Sumber: (Sugiyono,2018:94)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2018:244) teknis analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara menorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas instrument penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan rentabilitas.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono, (2018:250) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian ini telah menjalankan fungsi ukurannya, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mencari validitas sebuah item, dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item

sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefien, peneliti menggunakan rumus *pearson product moment*, sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

$n$  : Jumlah Subjek (responden)

$\sum XY$  : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$  : Jumlah total skor X

$\sum Y$  : Jumlah total skor Y

$\sum X^2$  : Jumlah dari kuadrat X

$\sum Y^2$  : Jumlah dari kuadrat Y

Tingkat signifikan yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan  $df = n-2$  dalam melihat butir pertanyaan dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

Ataupun dengan kriteria pengambilan keputusan item pertanyaan, sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika nilai sig > 0,05 maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reabilitas

Reabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian. Menurut Sugiyono, (2018:255) suatu alat dikatakan reliabel apabila hasilnya tetap sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam hal ini, relative sama

berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran yang telah dilakukan.

Untuk dapat melihat reabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cornbach alpha*. Suatu instrument dikatakan realibel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur) jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6 atau korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam tabel.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien *cornbach alpha*:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  : nilai reliabilitas

$k$  : jumlah item (banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal)

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  : Variabel total

### 3.6.3. Method of Successive Internal (MSI)

Setelah (Sugiyono, 2018) memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapatkan masih dalam bentuk skala ordinal, sehingga peneliti harus merubah atau menstransformasikan data tersebut menjadi skala interval, hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya, dan karena peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan (data) kuantitatif. Perubahan data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses *transformasi* dengan metode ini, yaitu sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah sebelumnya disebar
2. Tentukan setiap butir jawaban responden yang menjawab 1,2,3,4,5 dalam bentuk frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut dengan proporsi
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal, dihitung dari nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

**Nilai Skala (SV)**

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

8. Menghitung skor hasil *transformasi* untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

#### 3.6.4. Analisis Deskriptif

Analisis data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2018) analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti data sampel atau populasi. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi item-item dari variabel yang ada. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase. Analisis deskriptif menyajikan ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel, uji

analisis deskriptif tersebut dilakukan dengan program SPSS 26.0. Hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yaitu sebagai berikut:

1. Analisis mengenai karakteristik dari responden, yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan masa kerja
2. Analisis mengenai variabel penelitian, yaitu kerja lembur, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Data kemudian diolah menggunakan analisis deskriptif statistik berupa penilaian yang akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, peneliti menggunakan skala likert sebagai metode pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan dengan tingkat jawaban 5,4,3,2, dan 1. Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\textit{Rentang}}{\textit{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Selisih Kelas Terbesar – Kelas Terkecil

Banyak kelas : 5

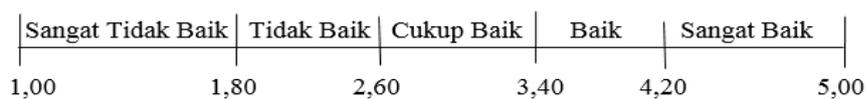
Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

| Interval Skor | Kategori Skor     |
|---------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80   | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60   | Tidak Baik        |
| 2,61 – 3,40   | Cukup Baik        |
| 3,41 – 4,20   | Baik              |
| 4,21 – 5,00   | Sangat Baik       |

Sumber: Sugiyono (2014:30)

**Gambar 3.1** Garis Kontinum



### 3.6.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan juga untuk mengetahui sejauh mana hasil analisis regresi dapat diandalkan tingkat keakuratannya. Ada beberapa uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokesadasitas. Adapun penjelasannya seperti berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2018) mengatakan, jika normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi linier berganda, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error

yang berdistribusi normal sehingga model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal serta layak dilakukan pengujian secara statistik. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitasnya

Selain itu, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data dapat digunakan uji statistik sederhana yaitu dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel dengan kriteria:

- $H_0$  : Data residual berdistribusi normal
- $H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikan  $\geq 0,05$ , data distribusi normal, maka  $H_0$  diterima, sebaliknya jika signifikan  $\leq 0,05$ , data distribusi tidak normal, maka  $H_0$  ditolak

**a. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghazali, (2018) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, jika variabel bebas (independent) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel independent yang memiliki korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

Uji multikolonieritas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang sangat rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF=1/tolerance$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ . Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

**b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghazali, (2018:125) mengatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Homokedastisitas merupakan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Pada penelitian kali ini untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengolahan SPSS 26.0. Adapun ketentuan untuk mendekteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Pengujian juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independent dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji glejser yaitu suatu variabel dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas, jika nilai signifikan  $\geq 0,05$ .

### **3.6.6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan dalam proses atau dalam melakukan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independent yaitu Kerja Lembur (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)  
 a : Konstanta  
 b : Koefisien Regresi  
 $x_1$  : Variabel Independen 1 (Kerja Lembur)  
 $X_2$  : Variabel Independen 2 (Lingkungan kerja)  
 $\epsilon$  : Error, Variabel Gangguan

### 3.6.7. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono, (2017:286) mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Pada penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan perhitungan *Person Product Moment (Person Moment Correlation Analyst)* untuk melakukan analisis koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017:276) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi *pearson product moment*

$n$  : Banyaknya sampel

$\sum X$  : Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$  : Jumlah nilai variabel Y

$\sum x^2$  : Jumlah Kuadrat variabel X

$\sum Y^2$  : Jumlah Kuadrat variabel Y

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel

independent dan variabel dependen. Nilai korelasi ( $r$ ) antara 0 sampai dengan 1,

atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negative. Semakin mendekati 1

berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai semakin mendekati

0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Koefisien Korelasi |
|--------------------|--------------------|
| 0,000 – 0,199      | Sangat Lemah       |
| 0,200 – 0,399      | Lemah              |
| 0,400 – 0,599      | Sedang             |
| 0,600 – 0,799      | Kuat               |
| 0,800 – 1,000      | Sangat Kuat        |

Sumber: Sugiyono (2018:184)

### 3.6.8. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Ghazali, (2018:277) mengatakan bahwa koefisien determinasi adalah ( $r^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai tersebut 0 dan 1, nilai ( $r^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel-variabel independent dalam model

regresi tersebut dalam menjelaskan variabel dependen. Rumus dari koefisien

Determinasi yaitu:

$$kd = r^2$$

Dimana:

$kd$  : Koefisien Determinasi

$r^2$  : Nilai Koefisien

Dengan demikian, dapat diketahui besarnya koefisien yang menunjukkan apakah adanya kemampuan variabel-variabel independent menjelaskan variabel dependen, jika ada maka besarnya variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen.

### 3.6.9. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, sedangkan uji hipotesis adalah alat untuk membuktikan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dapat dibuktikan benar atau tidaknya.

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini, yaitu dimulai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) pemilihan test statistik, perhitungan nilai statistik, dan penetapan tingkat signifikan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji hipotesis dengan mengambil hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta

$H_a$  : Terdapat pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta

Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji T dan Uji F.

### 3.6.9.1. Uji t

Uji statistik t dapat disebut sebagai uji signifikansi individual, dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun untuk membuktikannya dengan cara membandingkan nilai uji t hitung dengan nilai  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini menggunakan signifikan 5%. Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### a. Penetapan Hipotesis Statistik

- Variabel Kerja Lembur (X1)

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh Kerja Lembur terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh Kerja Lembur terhadap Kinerja Karyawan PT Hasakona Binacipta

- Variabel Lingkungan Kerja (X2)

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasakona Binacipta

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hasakona Binacipta

#### b. Uji Kriteria

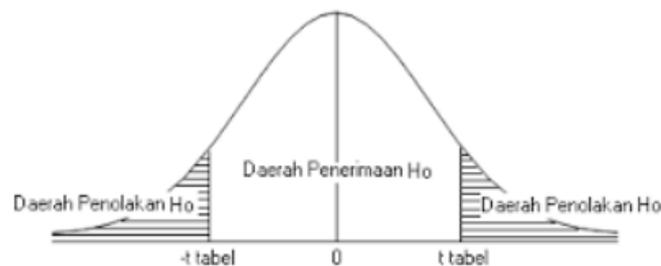
Berpedoman kepada Sugiyono (2017:288) uji kriteria yaitu sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $P$  value ( $sig$ )  $<$  0,05. Maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh)

- Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $P$  value ( $sig$ )  $> 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh)

### Gambar 3.2

Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  dengan Uji 2 Pihak



#### 3.6.9.2. Uji F

Uji statistik F disebut juga dengan pengujian simultan, yang dimana akan menguji variabel independen (Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) uji statistik yang digunakan yaitu *Analysis of Variance* didapat dari hasil pengolahan data melalui SPSS. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

$H_0 : \rho = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta

$H_a : \rho \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta

Menurut Sugiyono (2017:192) pengujian hipotesis ini dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$R^2$  : Koefisien Korelasi Ganda

$k$  : Jumlah Variabel Independen

$n$  : Jumlah Sampel

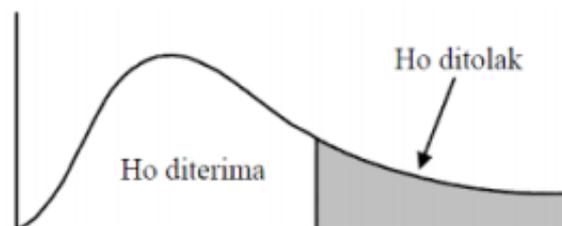
$n - k - 1$  : *Degree Of Freedom*

Pengujian membandingkan antara F hitung dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* ( $df = n - k - 1$ ) dengan ketentuan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika F hitung  $>$  F tabel atau *P value* (*sig*)  $<$  tingkat signifikan, maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh)
- b. Jika F hitung  $<$  F tabel atau *P value* (*sig*)  $>$  tingkat signifikan, maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh)

**Gambar 3.3**

**Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  dengan Uji F**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan dilakukan pemaparan hasil penelitian, dilanjutkan dengan dengan melakukan perhitungan *statistic* dan pengujian hipotesis untuk mengetahui Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona. Penelitian ini dilakukan dengan objek observasi pada karyawan Bagian Produksi (*workshop*) PT Hasakona Binacipta. Pada bab sebelumnya telah diuraikan mengenai latar belakang penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja sebagai variabel *independen* dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*statistical Package for the Social Science*) Versi 26.0 dengan hasil pengujian, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis penelitian deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t

##### **4.1.1. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT Hasakona Binacipta. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuisioner kepada karyawan seluruh populasi pada bagian produksi sebanyak 84 populasi yang dijadikan sebagai data

penelitian. Pada sub bab ini akan menguraikan hasil survey yang telah diperoleh serta menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka dibuatkan tabel karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja, Adapun data yang penulis peroleh mengenai responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki            | 84               | 100%              |
| Perempuan            | 0                | 0%                |
| Total                | 84               | 100%              |

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1. total dari populasi yaitu 84 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa keseluruhan atau 100% dari total 84 tersebut adalah laki-laki, hal tersebut dapat disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah pekerjaan yang berat dan juga membutuhkan banyak stamina serta energi yang sangat menguras setiap harinya seperti pengelasan, pemotongan baja, pengecatan dll, hal tersebut memang biasanya dilakukan oleh kaum laki-laki sehingga peran laki-laki dalam pekerjaan ini sangat vital dan sangat penting dengan demikian hal tersebut menjadi alasan kenapa pekerja yang ada dibagian ini keseluruhannya adalah laki-laki dan tidak ada perempuan yang terlibat dalam proses pengerjaannya.

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| <25 Tahun     | 35        | 42%        |
| 25 - 35 Tahun | 27        | 32%        |
| 35 - 40 Tahun | 18        | 21%        |
| >40 Tahun     | 4         | 5%         |
| Total         | 84        | 100%       |

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa usia responden kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 42 %, kemudian usia responden antara umur 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 32 %, sedangkan usia responden yang memiliki umur di antara 35-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 21%, dan karyawan yang memiliki umur lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang atau 5%. Berdasarkan usia responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yaitu responden pada usia <25 tahun yaitu sebanyak 35 atau 42% karena dalam implementasi kerjanya di Bagian Produksi ini merupakan pekerjaan berat sehingga membutuhkan tenaga dan stamina yang besar oleh karena itu perusahaan memprioritaskan kaum muda atau tenaga kerja yang dibawah 25 tahun karena diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan tidak mudah lelah serta dapat mencapai target sebaik-baiknya, serta yang paling sedikit adalah >40 tahun sebesar 4 prang atau 5% dari total 84 karyawan atau 100%.

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja   | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| <3 Tahun     | 35        | 42%        |
| 3 – 5 Tahun  | 25        | 30%        |
| 5 – 10 Tahun | 18        | 21%        |
| >10 Tahun    | 6         | 7%         |
| Total        | 84        | 100%       |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3. di atas dapat dilihat bahwa dari 84 responden, diperoleh responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 35 orang atau 42%, orang dengan masa kerja antara 3 – 5 tahun sebanyak 25 orang atau 30%, kemudian orang yang masa kerja diantara 5 – 10 tahun sebanyak 18 orang atau 21% dan orang yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau 7% dari total populasi yaitu 84 orang atau 100%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebesar 35 atau 42%. Hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaan yang berat sehingga selalu ada alur pergantian tenaga kerja ditambah dengan sistem kerja yang berdasarkan proyek, sehingga banyak karyawan yang tidak tetap atau hanya berdasarkan panggilan ketika membutuhkan tenaga kerja tambahan.

Berdasarkan karakteristik diatas responden penelitian pada karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta, didominasi oleh responden pria dengan presentase sebesar 100%, usia responden didominasi oleh responden dengan usia <25 tahun sebesar 42%, dan masa kerja tertinggi didominasi oleh responden dengan masa kerja yang kurang dari 3 tahun sebesar 42%.

## 1.1.2. Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

### 1.1.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu uji validitas dilakukan untuk menjalankan apakah kuesioner dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya, oleh sebab itu instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, Uji validitas dapat dilakukan dengan perhitungan korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total dan menggunakan rumus *pearson product mommnet*. Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 84 orang responden, pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0,2120), sebagai berikut :

1. Jika r hitung  $>$ r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung  $<$ r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tingkat signifikan yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan  $df = n - 2$  ( $84 - 2 = 82$ ). Adapun hasil uji validitas kuesioner dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Lembur (X1)**

| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1         | 0,729    | 0,2120  | Valid      |
| P2         | 0,707    | 0,2120  | Valid      |
| P3         | 0,718    | 0,2120  | Valid      |
| P4         | 0,750    | 0,2120  | Valid      |
| P5         | 0,728    | 0,2120  | Valid      |
| P6         | 0,711    | 0,2120  | Valid      |
| P7         | 0,599    | 0,2120  | Valid      |
| P8         | 0,563    | 0,2120  | Valid      |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Kerja Lembur tersebut memenuhi kriteria validas karena nilai r hitung > dari r tabel, sedangkan untuk hasil pengujian atas variabel Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)**

| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1         | 0,435    | 0,2120  | Valid      |
| P2         | 0,381    | 0,2120  | Valid      |
| P3         | 0,509    | 0,2120  | Valid      |
| P4         | 0,563    | 0,2120  | Valid      |
| P5         | 0,252    | 0,2120  | Valid      |
| P6         | 0,326    | 0,2120  | Valid      |
| P7         | 0,455    | 0,2120  | Valid      |
| P8         | 0,566    | 0,2120  | Valid      |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 26.0

**Tabel 4. 6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1         | 0,384    | 0,2120  | Valid      |
| P2         | 0,294    | 0,2120  | Valid      |
| P3         | 0,255    | 0,2120  | Valid      |
| P4         | 0,307    | 0,2120  | Valid      |
| P5         | 0.253    | 0,2120  | Valid      |
| P6         | 0,403    | 0,2120  | Valid      |
| P7         | 0,278    | 0,2120  | Valid      |
| P8         | 0,399    | 0,2120  | Valid      |

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 26.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan tersebut memenuhi kriteria validitas yaitu nilai r hitung > nilai r tabel

#### 1.1.2.2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan konsistensi. Suatu alat dapat dikatakan relibel apabila hasilnya tetap sama dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama pula. Pengujin ini dilakukang dengan menggunakan program SPSS setelah dinyatakan valid, untuk melihat reabilitas mesing-masing instrumen yang digunakan. Peneliti menggunakan koefisien *cornbach alpha*. Suatu instrument dikatakan realibel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat untuk mengukur apa yang hendak akan diukur) jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yaitu 0,6. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama terhadap seluruh butir pertanyaan

untuk lebih dari satu variabel. Hasil pengujian reabilitas untuk variabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji reabilitas**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,922                   | 26         |

Sumber : Pengolahan

SPSS 26.0

Berdasarkan hasil atau *output* uji reabilitas menggunakan SPSS Versi 26 diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yakni sebesar 0,922, dimana dapat dikatakan bahwa nilai yang tertera diatas lebih besar dibandingkan dengan nilai minimum *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kerja lembur, lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan sudah reliabel.

#### **4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis data penelitian dapat digunakan untuk memperluas suatu pembahasan penelitian, melalui analisis ini dapat diketahui bahwa bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel terkait yang tengah diteliti. Menurut Sugiyono (2017:29) analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisi ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi menyangkut item-item dari variabel yang ada

Pada sub bab ini peneliti akan menjabarkan dan mendeskripsikan hasil penyebaran kuisisioner yang berkaitan dengan Kerja Lembur, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta. Penilaian ini akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, peneliti menggunakan skala likeart sebagai metode pengukuran, dimana setiap pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan dengan tingkat jawaban 5, 4, 3, 2 dan 1.

Kemudian dalam mencari penilaian rata-rata tersebut maka dibuat interval.

Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

P = Panjang Kelas Interval

Rentang = Selisih Kelas Terbesar – Kelas Terkecil

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval yaitu:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Agar lebih mudah menginterpretasikan alternatif jawaban diatas, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Interpretasi Interval Jawaban dan Skor**

| Interval Skor | Skor | Kategori Skor     |
|---------------|------|-------------------|
| 1,00 – 1,79   | 1    | Sangat Tidak Baik |
| 1,80 – 2,59   | 2    | Tidak Baik        |
| 2,60 – 3,39   | 3    | Cukup Baik        |
| 3,40 – 4,19   | 4    | Baik              |
| 4,20 – 5,00   | 5    | Sangat Baik       |

Sumber: Sugiyono (2017:30)

### 1.1.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerja Lembur

Variabel kerja lembur terdiri dari 8 butir pertanyaan yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu yang pertama terkait dengan tingkat kesesuaian waktu lembur yang diwakilkan dengan 4 pertanyaan terdapat pada pertanyaan 1,2,3,4. Kemudian pemberian upah yang dimana diwakilkan oleh pertanyaan 4,5,6 dan yang terakhir terkait dengan beban yang diberikan yang diwakilkan oleh 2 pertanyaan ke 7 dan 8. Berikut merupakan penjelasan terkait dengan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel Kerja Lembur :

**Tabel 4. 9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerja Lembur (X1)**

| NO                       | Pertanyaan   | Skor Tanggapan Responden |    |    |    |    | Skor | Skor Ideal | Mean | Kategori   |
|--------------------------|--|--------------------------|----|----|----|----|------|------------|------|------------|
|                          |  | 1                        | 2  | 3  | 4  | 5  |      |            |      |            |
| Tingkat Kesesuaian Waktu |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 1                        | Kesesuaian Perusahaan dalam mengatur waktu lembur                                | 3                        | 22 | 39 | 13 | 7  | 251  | 420        | 2,98 | Cukup Baik |
| 2                        | Kesesuaian perusahaan dalam mengatur waktu lembur dan istirahat karyawan         | 4                        | 20 | 41 | 13 | 6  | 249  | 420        | 2,96 | Cukup Baik |
| 3                        | Kesesuaian perusahaan dalam mengatur waktu lembur untuk mencapai target produksi | 4                        | 23 | 31 | 20 | 6  | 253  | 420        | 3,01 | Cukup Baik |
| 4                        | Keadilan perusahaan dalam mengatur waktu lembur                                  | 3                        | 17 | 38 | 16 | 10 | 265  | 420        | 3,15 | Cukup Baik |
| Pemberian Upah           |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 5                        | Kesesuaian upah lembur yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan          | 4                        | 6  | 37 | 18 | 19 | 294  | 420        | 3,50 | Baik       |
| 6                        | Upah yang sesuai membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja           | 2                        | 3  | 29 | 29 | 21 | 316  | 420        | 3,76 | Baik       |

| NO                   | Pertanyaan  | Skor Tanggapan Responden |   |    |    |    | Skor        | Skor Ideal  | Mean        | Kategori          |
|----------------------|---|--------------------------|---|----|----|----|-------------|-------------|-------------|-------------------|
|                      |   | 1                        | 2 | 3  | 4  | 5  |             |             |             |                   |
| Beban yang diberikan |   |                          |   |    |    |    |             |             |             |                   |
| 7                    | Kesesuaian perusahaan dalam memberikan beban kerja                          | 0                        | 8 | 40 | 23 | 13 | 293         | 420         | 3,48        | Baik              |
| 8                    | Kesesuaian tanggung jawab kerja yang diperintahkan atasan terhadap karyawan | 0                        | 7 | 41 | 19 | 17 | 298         | 420         | 3,54        | Baik              |
| <b>Mean X1</b>       |   |                          |   |    |    |    | <b>2219</b> | <b>3360</b> | <b>3,30</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, diperoleh informasi bahwa variabel kerja lembur (X1) pada PT Hasakona Binacipta di Bagian Produksi (Workshop) berada pada kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata 3,30, dari keseluruhan dimensi kerja lembur yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu dimensi pemberian upah pada kolom pernyataan ke 6 terkait kesesuaian pemberian upah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata 3,76 yang berada dalam kategori “Baik” sama dengan pernyataan butir ke 5 tentang kesesuaian upah dengan nilai rata-rata 3,50 yang berada pada kategori “Baik”, hal ini dikarenakan dalam pengaturan pemberian upah lembur pada perusahaan ini sudah sangat baik dan banyak karyawan yang merasa puas terhadap pemberian upah ketika melaksanakan waktu lembur dan juga dalam pengaturan pemberian upah pun PT Hasakona sudah sesuai dengan peraturan pemerintah selain itu upah yang layak diberikan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam melaksanakan proses kerjanya.

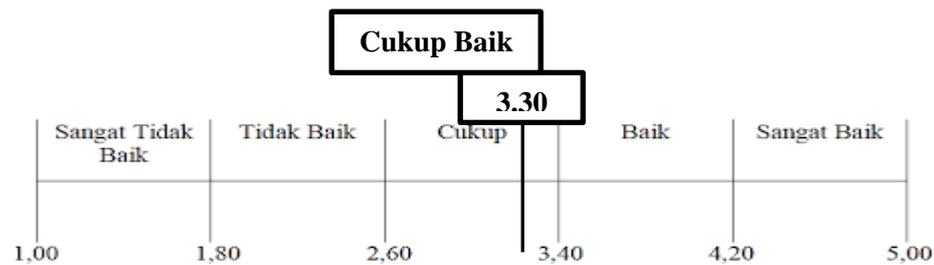
Kemudian pada dimensi beban yang diberikan juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi terlihat pada butir pernyataan ke 8 terkait kesesuaian tanggung jawab

yang diperintahkan atasan terhadap karyawan dengan nilai rata-rata 3,54 yang berada pada kategori “Baik”, kemudian disusul pada butir pernyataan ke 7 dengan dimensi beban kerja terkait dengan kesesuaian beban kerja yang diberikan dengan nilai rata-rata 3,48 yang berada pada kategori “Baik”, hal ini dikarenakan dalam pemberian tugas dan wewenang pasti disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang sesuai karena dalam proses kerjanya memerlukan keterampilan yang memadai dan tidak bisa dilakukan secara acak misalkan dalam bagian pengelasan atau pengecatan itu sudah ada pekerja yang sesuai dan terampil terkait dengan pekerjaannya, dan tidak ada atasan yang memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan dari pekerjanya jadi beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan porsi dan keterampilannya masing-masing sehingga pekerjaan seharusnya berjalan secara efisien dan efektif.

Pada hasil dari keseluruhan dimensi kerja lembur terdapat dimensi yang lebih rendah dari nilai rata rata keseluruhan yaitu 3,30 adapun nilai rata-ratan paling rendah yaitu sebesar 2,96 yaitu ada pada dimensi tingkat kesesuaian waktu lembur pada butir pernyataan 2 terkait kesesuaian perusahaan dalam mengatur waktu lembur dan istirahat karyawan yang termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, kemudian pada butir pernyataan ke 1 terkait dengan kesesuaian perusahaan dalam mengatur waktu lembur dengan nilai rata-rata sebesar 2,98 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, selanjutnya masih pada dimensi tingkat kesesuaian waktu pada lembur pada butir pernyataan ke 3 terkait kesesuaian perusahaan mengatur lembur untuk mencapai target produksi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,01 yang berada pada kategori “Cukup Baik”, dan yang terakhir pada

butir pernyataan ke 4 keadilan dalam mengatur waktu lembur memiliki nilai rata-rata sebesar 3,15 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal yang menyebabkan masih belum maksimalnya pada dimensi tingkat kesesuaian waktu kerja yaitu karena sistem pengelolaan waktu lemburnya masih belum maksimal, kemudian dalam pengelolaan dan pengaturan waktu lemburnya pun tidak sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah yang dimana seharusnya dalam penerapan waktu lembur itu maksimal selama 14 jam selama seminggu sedangkan menurut data yang ada di perusahaan ini untuk waktu lembur sendiri itu berada di angka 23 jam sehingga dapat dikatakan waktu lembur sangat berlebih, seharusnya dalam mengatur waktu lembur itu banyak hal yang dipertimbangkan seperti waktu istirahat karyawan serta waktu untuk keluarga bagi karyawan sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan keadilan serta dalam kegiatan kerja sehari-hari akan merasa segar dan fresh untuk mencapai kinerja yang produktif dalam rangka mencapai target perusahaan, selain itu dengan melakukan penarikan tenaga kerja yang terampil terkait dengan bidang keahlian yang dibutuhkan sehingga hal tersebut dilakukan untuk mempersingkat dan mempercepat proses kerja tanpa adanya lembur yang berlebih.

Kategori “Cukup Baik” pada variabel kinerja karyawan jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum maka akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4. 1**  
**Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Kerja Lembur**

### 1.1.3.2.Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel kerja lembur

**Tabel 4. 10**

#### **Rekapitulasi Tanggapan responden Variabel Kerja Lembur**

| NO           | Variabel Kerja Lembur |             |             |            |           |
|--------------|-----------------------|-------------|-------------|------------|-----------|
|              | Pertanyaan            | Skor        | Skor Ideal  | Mean       | Kategori  |
| 1            | P1                    | 251         | 420         | 2,98       | CB        |
| 2            | P2                    | 249         | 420         | 2,96       | CB        |
| 3            | P3                    | 253         | 420         | 3,01       | CB        |
| 4            | P4                    | 265         | 420         | 3,15       | CB        |
| 5            | P5                    | 294         | 420         | 3,5        | B         |
| 6            | P6                    | 316         | 420         | 3,76       | B         |
| 7            | P7                    | 293         | 420         | 3,48       | B         |
| 8            | P8                    | 298         | 420         | 3,54       | B         |
| <b>TOTAL</b> |                       | <b>2219</b> | <b>3360</b> | <b>3,3</b> | <b>CB</b> |

Berdasarkan tabel 4.12 diatas sangat terlihat bahwa skor terendah ada pada butir pertanyaan kedua dengan skor 249 dengan nilai mean sebesar 2,96 dan termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), kemudian disusul oleh pertanyaan pertama dengan skor 251 nilai mean yang dimiliki sebesar 2,98 dan termasuk kedalam kategori Cukup baik (CB), seterusnya terlihat pada butir pertanyaan ketiga dengan skor 253 nilai mean yang dimiliki sebesar 3.01 termasuk kedalam kategori Cukup baik (CB), lalu yang terakhir untuk kategori Cukup Baik, ada pada butir pertanyaan keempat dengan skor 265 nilai mean yang dimiliki sebesar 3,15 dengan kategori Cukup Baik (CB). Sisa empat pertanyaan selanjutnya semua pada kategori Baik (B) dan nilai akhir dari keseluruhan butir pertanyaan yang tersedia nilai total skor sebesar 2219 dengan nilai mean 3,3 termasuk kedalam

kategori Cukup Baik (CB). Dengan demikian walaupun dapat dikatakan cukup baik namun pihak terkait harus lebih membenahi mengenai point-point yang harus ditingkatkan agar menjadi lebih baik untuk kedepannya.

### 1.1.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan yang terbagi kedalam 2 dimensi, yaitu dimensi Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang dimana pada dimensi pertama itu berisi 5 butir pertanyaan menyangkut dengan lingkungan kerja fisik dan dimensi berikutnya memiliki 4 butir pertanyaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik. Berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel lingkungan kerja :

**Tabel 4. 11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

| NO                         | Pertanyaan  | Skor Tanggapan Responden |    |    |    |    | Skor | Skor Ideal | Mean | Kategori   |
|----------------------------|---|--------------------------|----|----|----|----|------|------------|------|------------|
|                            |   | 1                        | 2  | 3  | 4  | 5  |      |            |      |            |
| Lingkungan Kerja Fisik     |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 1                          | Kesesuaian dan kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung proses kerja | 2                        | 17 | 42 | 17 | 6  | 260  | 420        | 3,10 | Cukup Baik |
| 2                          | penerangan yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam menunjang pekerjaan                       | 1                        | 20 | 31 | 27 | 5  | 267  | 420        | 3,18 | Cukup Baik |
| 3                          | Sirkulasi udara yang terhirup sangat menjamin kesehatan karyawan                            | 1                        | 27 | 26 | 18 | 12 | 265  | 420        | 3,15 | Cukup Baik |
| 4                          | Sangat terasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja  | 2                        | 15 | 30 | 25 | 12 | 282  | 420        | 3,36 | Cukup Baik |
| 5                          | Tata letak ruang kerja sangat baik dan mempermudah dalam proses kerja dan komunikasi        | 2                        | 15 | 32 | 25 | 10 | 278  | 420        | 3,31 | Cukup Baik |
| Lingkungan kerja Non Fisik |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |

| NO             | Pertanyaan  | Skor Tanggapan Responden |    |    |    |    | Skor        | Skor Ideal  | Mean        | Kategori          |
|----------------|---|--------------------------|----|----|----|----|-------------|-------------|-------------|-------------------|
|                |   | 1                        | 2  | 3  | 4  | 5  |             |             |             |                   |
| 6              | Hubungan dengan atasan terjalin harmonis                            | 3                        | 12 | 29 | 26 | 14 | 288         | 420         | 3,43        | Baik              |
| 7              | Hubungan dengan sesama rekan terjalin harmonis                      | 3                        | 8  | 30 | 28 | 15 | 296         | 420         | 3,52        | Baik              |
| 8              | Keamanan di lingkungan Kerja sangat terjaga                         | 2                        | 9  | 29 | 29 | 15 | 298         | 420         | 3,55        | Baik              |
| 9              | Mampu berkomunikasi dengan atasan dan rekan dengan baik dan terarah | 2                        | 13 | 27 | 27 | 15 | 292         | 420         | 3,48        | Baik              |
| <b>Mean X2</b> |   |                          |    |    |    |    | <b>2526</b> | <b>3780</b> | <b>3,34</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Berdasarkan tabel 4.10. di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) pada PT Hasakona Binacipta di Bagian Produksi (Workshop) berada dalam kategori “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata 3,34, dari keseluruhan dimensi lingkungan kerja yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada dimensi lingkungan kerja non fisik pada butir pernyataan ke 8 terkait dengan keamanan di lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,55 termasuk kedalam kategori “Baik”, kemudian pada dimensi yang sama pada butir pernyataan ke 7 terkait dengan hubungan kerja antar rekan terjalin harmonis memiliki nilai rata-rata 3,52 termasuk kedalam kategori “Baik”, kemudian pada butir pernyataan ke 9 terkait dengan kemampuan berkounikasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48 termasuk kedalam kategori “Baik”, selain itu pada butir pernyataan ke 6 terkait dengan hubungan dengan atasan terjalin harmonis memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 termasuk kadalam kategori “Baik”, nilai rata-rata pada dimensi lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan sudah “Baik” hal tersebut dikarenakan dalam proses kerja dan komunikasi terjalin secara baik dan intens dalam setiap kegiatan dan dalam memutuskan pekerjaan semua pihak ikut

terlibat dan dilibatkan selain itu pada perusahaan ini selalu melakukan briefing terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan melakukan laporan-laporan terkait dengan proses kerja apabila ada hambatan atau hal lainnya dapat dikomunikasikan dengan baik, sehingga hubungan antar tiap karyawan baik atasan atau bawahan dapat berjalan secara harmonis, ditambah dengan memiliki cctv dan tenaga kerja keamanan sehingga tingkat keamanan sudah sangat baik.

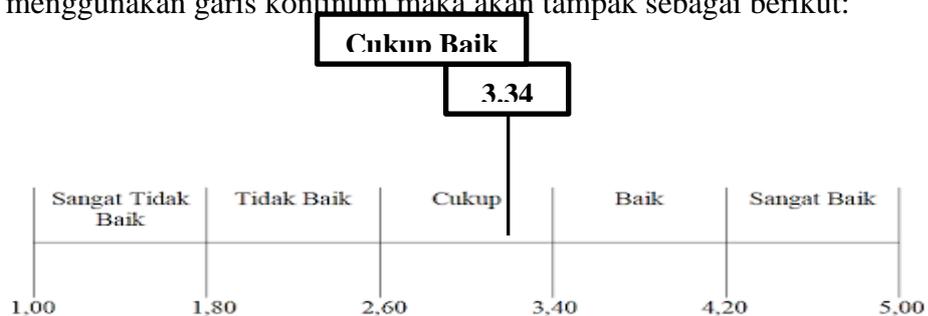
Hasil dari lingkungan kerja terdapat dimensi yang nilai rata-ratanya lebih rendah dibanding nilai rata-rata keseluruhan yaitu 3,34 dan nilai rata-rata paling rendah yaitu ada pada dimensi lingkungan kerja fisik pada butir pernyataan 1 dengan nilai rata-rata 3,18 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik” terkait dengan fasilitas yang tersedia hal tersebut dapat disebabkan karena fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum cukup memadai untuk mendukung proses kerja yang dimana seharusnya di fasilitasi dengan baik karena dalam proses kerjanya memerlukan peralatan yang modern dan canggih karena merupakan pekerjaan berat hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan terkait dengan pemeliharaan peralatan dan menambah peralatan yang kurang dengan alat yang lebih canggih dan modern.

Kemudian pada butir pernyataan ke 2 terkait dengan penerangan yang ada di perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,18 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal tersebut disebabkan karena tingkat penerangan yang ada di perusahaan masih belum maksimal masih banyak lorong-lorong ruang kerja yang belum terfasilitasi terkait dengan penerangan yang layak untuk ukuran ruang

kantor dengan demikian seharusnya perusahaan lebih memperhatikan terkait hal tersebut karena dikhawatirkan terjadi kecelakaan karena minimnya penerangan hal tersebut dapat dilakukan dengan memasang lampu pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan ruangan atau lorong kerja. Pada butir pertanyaan 3 terkait dengan sirkulasi udara memiliki nilai rata-rata 3,15 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal tersebut disebabkan kualitas udara di lingkungan kerja atau pabrik kurang baik mengingat bahwa dalam prosesnya memproduksi mesin mengolah limbah yang terdiri dari pengolahan bahan baja dan diproses melalui pemotongan, pengelasan dll, sehingga dapat dikatakan bahwa sirkulasi udara dan kualitas udara belum cukup baik, ditambah dalam ruangan kerja kurang adanya ventilasi yang tersedia, adapun hal yang harus dilakukan adalah dengan memfasilitasi menggunakan filter udara ataupun menambah ventilasi udara yang diperlukan untuk memperbaiki sirkulasi dan kualitas udara yang tersedia, serta mementingkan keselamatan kerja dan menyediakan tabung oksigen yang layak untuk kepentingan mendesak apabila diperlukan. Kemudian pada butir pernyataan ke 5 terkait dengan tata letak ruangan nilai rata-rata 3,31 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik” hal tersebut sebenarnya dapat ditingkatkan agar lebih baik karena jika letak ruangan baik dan strategis maka akan mempermudah proses komunikasi pada setiap bagian, untuk di perusahaan ini tata letak masih dapat ditingkatkan dengan membenahi lagi dan mengatur ulang tata letak ruangan agar tidak terlihat sempit agar dapat terlihat lebih nyaman dan memudahkan proses komunikasi dan interaksi antar karyawan, yang terakhir terlihat pada butir pernyataan ke 4 terkait dengan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja

dengan nilai rata-rata 3,36 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik” dalam tingkat kenyamanan banyak hal yang dapat menjadi faktor penentu kenyamanan seperti fasilitas, kondisi ruangan, dan hal lainnya maka dengan demikian hal yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan lebih memperhatikan terkait dengan lingkungan fisik yang tersedia di dalam lingkungan kerja tersebut, jika semua terpenuhi dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka tingkat kenyamanan karyawan akan lebih terjamin dan pada akhirnya akan meningkatkan pada proses kerja karyawan untuk lebih baik lagi kedepannya dalam mengejar target dan tujuan perusahaan.

Kategori “Cukup Baik” pada variabel lingkungan kerja jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum maka akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4. 2**  
**Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Lingkungan Kerja**

#### 1.1.3.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 12**

#### Rekapitulasi Tanggapan responden Variabel Lingkungan kerja

| Variabel Lingkungan kerja |      |            |      |          |
|---------------------------|------|------------|------|----------|
| Pertanyaan                | Skor | Skor Ideal | Mean | Kategori |
| P1                        | 260  | 420        | 3,1  | CB       |
| P2                        | 267  | 420        | 3,18 | CB       |
| P3                        | 265  | 420        | 3,15 | CB       |
| P4                        | 282  | 420        | 3,36 | CB       |
| P5                        | 278  | 420        | 3,31 | CB       |

| Variabel Lingkungan kerja |             |             |             |           |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| SP6                       | 288         | 420         | 3,43        | B         |
| P7                        | 296         | 420         | 3,52        | B         |
| P8                        | 298         | 420         | 3,55        | B         |
| P9                        | 292         | 420         | 3,48        | B         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>2526</b> | <b>3780</b> | <b>3,34</b> | <b>CB</b> |

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas sangat terlihat bahwa skor terendah ada pada butir pertanyaan pertama dengan skor 260 dan memiliki nilai mean sebesar 3,1 termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), kemudian ada butir pertanyaan ketiga dengan nilai skor 265 dan memiliki nilai mean sebesar 3,15 termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), kemudian ada butir pertanyaan kedua dengan skor 267 dan memiliki nilai mean sebesar 3,18 termasuk kedalam kategori Cukup baik (CB), pada butir pertanyaan kelima dengan skor 278 dan memiliki nilai mean sebesar 3,31 dan termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), yang terakhir untuk kategori Cukup Baik (CB) ada pada butir pertanyaan keempat dengan skor 282 dan memiliki nilai mean sebesar 3,36 termasuk kedalam kategori cukup baik. Untuk sisa butir pertanyaan yang tersedia termasuk kedalam kategori Baik (Baik). Namun dalam total keseluruhan skor yang tersedia pada variabel lingkungan kerja yaitu 2526 dan memiliki nilai mean sebesar 3,34 maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk kedalam kategori Cukup baik, sehingga seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi terkait dengan butir pertanyaan yang belum maksimal serta meningkatkan lebih baik lagi terhadap butir yang sudah baik dengan demikian perusahaan dapat mendapatkan hasil yang lebih optimal dalam kepuasan karyawan terkait dengan lingkungan kerja karyawan.

### 1.1.3.5. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan yang terbagi kedalam 8 dimensi yang dimana pada dimensi pertama yaitu kualitas dengan 1 butir pertanyaan, dimensi kualitas dengan 2 butir pertanyaan, dimensi disiplin kerja dan ketaatan dengan 1 butir pertanyaan, dimensi rasa inisiatif dengan satu butir pertanyaan, dimensi ketelitian dengan 1 butir pertanyaan, dimensi kepemimpinan atau *leadership* dengan 1 butir pertanyaan, dimensi kejujuran dan berintegritas dengan 1 butir pertanyaan, dimensi kreativitas dengan 1 butir pertanyaan. Berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari responden terhadap variabel kinerja karyawan:

**Tabel 4. 13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| NO                            | Pertanyaan   | Skor Tanggapan Responden |    |    |    |    | Skor | Skor Ideal | Mean | Kategori   |
|-------------------------------|--|--------------------------|----|----|----|----|------|------------|------|------------|
|                               |  | 1                        | 2  | 3  | 4  | 5  |      |            |      |            |
| Kuantitas                     |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 1                             | mampu mencapai target yang ditentukan sesuai dengan arahan dan batas waktu           | 5                        | 20 | 21 | 20 | 18 | 278  | 420        | 3,31 | Cukup Baik |
| Kualitas                      |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 2                             | Mampu mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dengan batas waktu yang telah ditetapkan | 10                       | 22 | 11 | 19 | 22 | 273  | 420        | 3,25 | Cukup Baik |
| Optimalisasi penggunaan waktu |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 3                             | Saya selalu memaksimalkan pekerjaan sesuai jam kerja                                 | 2                        | 10 | 31 | 18 | 23 | 302  | 420        | 3,60 | Baik       |
| Disiplin Kerja dan ketaatan   |  |                          |    |    |    |    |      |            |      |            |
| 4                             | selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku di                                      | 0                        | 37 | 18 | 10 | 19 | 263  | 420        | 3,13 | Cukup Baik |

| NO                              | Pertanyaan  | Skor Tanggapan Responden |    |    |    |    | Skor | Skor Ideal | Mean | Kategori    |
|---------------------------------|---|--------------------------|----|----|----|----|------|------------|------|-------------|
|                                 |   | 1                        | 2  | 3  | 4  | 5  |      |            |      |             |
|                                 | perusahaan  |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| Rasa Inisiatif                  |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| 5                               | Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan      | 3                        | 9  | 25 | 21 | 26 | 310  | 420        | 3,69 | Baik        |
| Ketelitian                      |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| 6                               | Selalu memeriksa kembali dan memastikan kesesuaian tugas                                | 3                        | 29 | 13 | 21 | 18 | 274  | 420        | 3,26 | Cukup Baik  |
| Kepemimpinan/ <i>Leadership</i> |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| 7                               | Mampu mengarahkan rekan jika mengalami kesulitan  | 1                        | 8  | 27 | 21 | 27 | 317  | 420        | 3,77 | Baik        |
| Kejujuran dan berintegritas     |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| 8                               | Selalu jujur dalam bekerja termasuk ketika membuat laporan pekerjaan                    | 0                        | 9  | 27 | 14 | 34 | 325  | 420        | 3,87 | Baik        |
| Kreativitas                     |   |                          |    |    |    |    |      |            |      |             |
| 9                               | Mencari ide atau alternatif baru untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan | 20                       | 7  | 17 | 25 | 15 | 260  | 420        | 3,10 | Cukup Baik  |
| <b>Mean Y</b>                   |   |                          |    |    |    |    | 2602 | 3780       | 3,44 | <b>Baik</b> |

Berdasarkan tabel 4.11. di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Hasakona Binacipta di Bagian Produksi (Workshop) berada dalam kategori “Baik” dengan nilai rata-rata 3,44, dari keseluruhan dimensi kinerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi kejujuran dan integritas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 berada pada kategori “Baik” hal ini disebabkan karena dalam perusahaan kejujuran merupakan

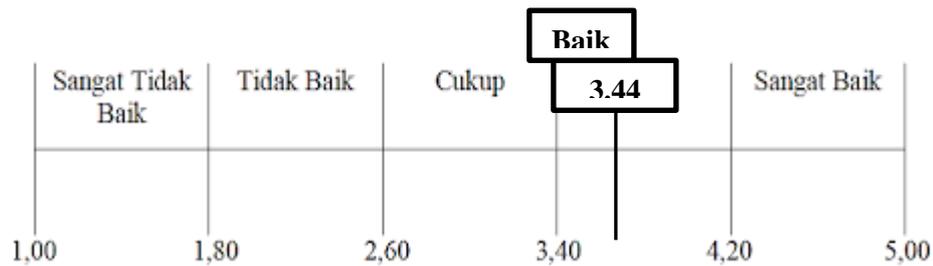
hal yang utama terlebih jika terkait dengan proses pengerjaan pekerjaan, dan dalam setiap pengerjaan tugas pun harus selalu sesuai dengan gambar dan perintah yang telah diberikan tidak boleh ada kesalahan dalam pengerjaannya serta dilakukan dengan jujur dan berintegritas, dilain itu ada yang namanya sistem sanksi apabila terjadi kegiatan tidak jujur di kalangan karyawan dan dalam setiap tindak kerjanya di dampingi oleh standar operasional prosedur atau peraturan dari perusahaan yang berlaku sehingga karyawan diharuskan ber-integritas terhadap setiap peran dan pekerjaannya.

Hasil dari keseluruhan dimensi kinerja karyawan terdapat dimensi yang nilai rata-ratanya paling rendah sebesar 3,10 yaitu dimensi kreativitas berada pada kategori “Cukup Baik”, hal ini disebabkan karena dalam proses kerjanya kebanyakan terfokus terhadap gambar yang telah disediakan oleh atasan sehingga karyawan harus bekerja sesuai dengan gambar dan instruksi yang telah diberikan sebelumnya, dengan maksud tersebut seharusnya pihak perusahaan lebih mengembangkan kreativitas karyawan terkait dengan penyelesaian tugas atau dalam memberikan tempat untuk mengusulkan pendapat terkait dengan penyelesaian kerja yang lebih efektif ataupun hal lainnya. Sehingga diharapkan tingkat kreativitasnya dapat menjadi lebih baik untuk kedepannya dalam menyelesaikan proses kerja atau dalam hal lainnya. Kemudian dapat dilihat pada pernyataan butir ke 4 dengan dimensi disiplin kerja yang masih dibawah rata-rata keseluruhan dimensi dengan memiliki rata-rata sebesar 3,13 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal ini disebabkan karena tingkat disiplin karyawan masih belum maksimal dan masih dapat dimaksimalkan dengan baik oleh perusahaan

tingkat kedisiplinan ini dapat berupa telat masuk kerja ataupun absen dalam kerja, hal tersebut harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena apabila dibiarkan akan timbul kerugian bagi perusahaan untuk kedepannya, hal yang dapat dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan sanksi yang tegas dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga ada efek jera. Kemudian pada butir pernyataan ke 2 yaitu dimensi kualitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal tersebut disebabkan karena tidak maksimalnya pengerjaan yang dilakukan oleh karyawan ditambah dengan *deadline* yang semakin menyempit namun barang produksi sudah harus jadi sehingga pembuatan menjadi terburu-buru dan mengurangi kualitas barang jadi, selain itu kualitas bahan mentah kurang baik bisa menjadi penyebab utama dalam kualitas produk, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi terkait dengan kualitas barang dengan mencari bahan terbaik sebagai bahan baku ataupun dengan lebih memaksimalkan setiap proses kerja yang dilakukan dengan melakukan pengawasan dan evaluasi terkait dengan barang yang sedang dikerjakan ataupun sudah dikerjakan sehingga diharapkan kualitas akan terus terjaga dan customer akan merasa puas dengan produk tersebut. Berikutnya pada butir pertanyaan 6 terkait dengan dimensi ketelitian dengan nilai rata-rata 3,26 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal ini dapat disebabkan dengan berbagai faktor seperti kelelahan atau tidak jelasnya perintah sehingga mengurangi ketelitian dalam pengerjaan tugas, oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperhatikan lagi kondisi karyawan terkait kesehatan ataupun pengaturan jam kerja dan lembur agar

karyawan selalu fresh setiap harinya untuk bekerja selain itu sebagai atasan seharusnya memberikan perintah yang detail dan jelas sehingga mengurangi kesalahan dan kekeliruan dalam pengerjaan yang terakhir harus selalu ada tindakan pemeriksaan dan evaluasi terkait setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kemudian terakhir ada pada butir pernyataan 1 terkait dengan dimensi kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 termasuk kedalam kategori “Cukup Baik”, hal tersebut dapat disebabkan oleh rumitnya proyek produksi yang seharusnya dikerjakan, banyaknya terjadi kesalahan, ataupun kurangnya alat bantu dalam penyelesaian kerja, dapat juga karena kekurangan tenaga kerja ahli dalam bidang yang tersedia, di perusahaan ini karena dalam penyelesaian kerjanya harus sesuai gambar yang dibuat dan memang harus dibuat sedetail mungkin dan sesuai dengan perintah sehingga tingkat pekerjaannya dapat terbilang rumit sehingga memerlukan waktu yang lama dengan demikian seharusnya perusahaan menyediakan tenaga ahli terkait bidangnya agar proses kerja terselesaikan dengan cepat kemudian dengan memfasilitasi karyawan dengan fasilitas yang dibutuhkan dan memiliki kualitas baik agar proses kerja dapat lebih efektif dan efisien serta target yang dikejar dapat terselesaikan tepat waktu.

Kategori “Baik” pada variabel kinerja karyawan jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum maka akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4. 3**

**Garis Kontinum kategorisasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan**

### 1.1.3.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 14**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan**

| Variabel Kinerja Karyawan |             |             |             |          |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Pertanyaan                | Skor        | Skor Ideal  | Mean        | Kategori |
| P1                        | 278         | 420         | 3,31        | CB       |
| P2                        | 273         | 420         | 3,25        | CB       |
| P3                        | 302         | 420         | 3,6         | B        |
| P4                        | 263         | 420         | 3,13        | CB       |
| P5                        | 310         | 420         | 3,69        | B        |
| P6                        | 274         | 420         | 3,26        | CB       |
| P7                        | 317         | 420         | 3,77        | B        |
| P8                        | 325         | 420         | 3,87        | B        |
| P9                        | 260         | 420         | 3,1         | CB       |
| <b>TOTAL</b>              | <b>2602</b> | <b>3780</b> | <b>3,44</b> | <b>B</b> |

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa butir pertanyaan yang dinilai masih cukup baik berbeda dengan hasil dengan keseluruhan skor dan nilai mean yang telah tertera. Nilai terendah dapat dilihat pada butir pertanyaan ke sembilan memiliki skor 260 dengan nilai mean sebesar 3,1 dan termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), kemudian dilanjutkan dengan butir pertanyaan keempat memiliki skor 263 dengan nilai mean sebesar 3,13 dan termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), selanjutnya ada pada butir pertanyaan kedua memiliki skor sebesar 273 dengan nilai mean 3,25 termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), lalu dapat dilihat juga pada butir pertanyaan

keenam memiliki skor sebesar 274 dengan nilai mean 3,26 termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB), dan yang terakhir dapat dilihat pada point pertanyaan pertama memiliki skor sebesar 278 dengan nilai mean 3,31 termasuk kedalam kategori Cukup Baik (CB). Untuk sisa butir pertanyaan diatas termasuk kedalam kategori baik dan memiliki nilai keseluruhan terkait dengan variabel kinerja adalah Baik dapat dilihat dari total skor sebesar 2602 dengan mean 3,44 termasuk kedalam kategori Baik (B). Namun walaupun begitu pihak perusahaan tidak boleh berpuas diri terhadap dengan apa yang sudah tercapai seharusnya pihak perusahaan lebih berambisi lagi terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dan lebih memberdayakan karyawan dengan baik sehingga dapat selalu bekerja dengan baik dan optimal, salah satu caranya yaitu dengan membenahi setiap butir point yang dirasa kurang maksimal berdasarkan data yang telah tertera diatas, semua itu dilakukan untuk membantu agar lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

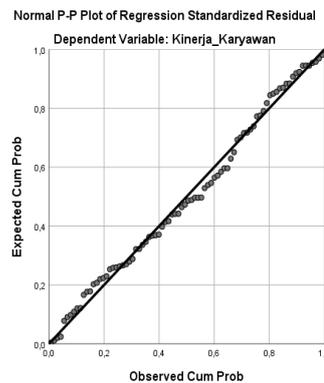
#### **1.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1.1.4.1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji salah satu dari dasar analisis regresi linier berganda, yaitu variabel-variabel *independen* (bebas) dan *dependen* (terikat) harus berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Model regresi linier yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal serta layak dilakukan pengujian secara statistik. Apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih diragukan, karena statistik uji F dan uji t pada nalisis regresi berganda diturunkan

dari distribusi normal. Prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yang didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 4. 4**

**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan gambar 4.1. di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan berdekatan dengan garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak dipakai karena memenuhi terkait dengan asumsi normalitas.

Selain itu, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data dapat digunakan uji statistik sederhana dengan menggunakan uji normalitas dari

*Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel dengan kriteria sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal
- H<sub>a</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika signifikan *Kolmogorov Smirnov* > 0,05, data distribusi normal, maka H<sub>0</sub> diterima. Sebaliknya jika signifikan *Kolmogorov Smirnov* < 0,05, maka data distribusi tidak normal, maka H<sub>0</sub> ditolak.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                | Unstandardized Predicted Value |
|--|----------------|--------------------------------|
| N  |                | 84                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | 33,4880952                     |
|  | Std. Deviation | 4,12768663                     |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,079                           |
|  | Positive       | ,079                           |
|  | Negative       | -,050                          |
| Kolmogorov-Smirnov Z                               |                | ,079                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200                           |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                                |
| b. Calculated from data.                           |                |                                |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                                |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                                |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai *kolmogrov smirnov* adalah 0,079 dengan nilai signifikansi 0,200, dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *kolmogrov smirnov* lebih dari 0,05 atau 5% (taraf nyata signifikansi penelitian) yaitu  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima atau data residualnya berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak dipakai memenuhi asumsi normalitas.

### 1.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua, nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ . Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas menggunakan SPSS 26.0 sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |                         |       |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 | ,680                    | 1,471 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 | ,680                    | 1,471 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

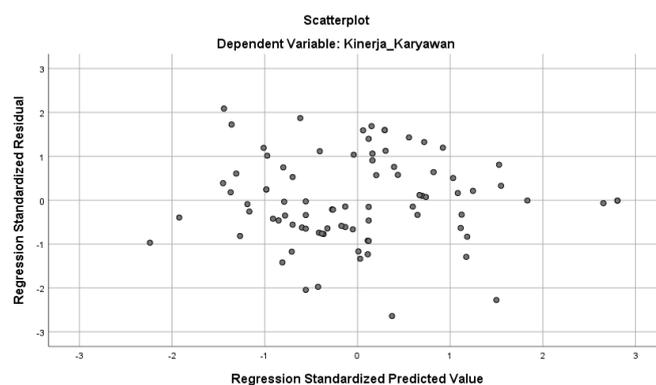
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, output uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26.0 diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,680 dan nilai VIF sebesar 1,471 karena nilai *tolerance*  $> 0,10$  ( $0,680 > 0,10$ ) dan nilai VIF  $< 10$  ( $1,471 < 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 1.1.4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan satu ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengolahan SPSS 26.0. Adapun ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah tau sekitar 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola



**Gambar 4. 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan *Scatterplot***

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar 0, kemudian titik-titik data tidak mengumpul hanya di bawah atau di atas 0 dan titik-titik data tidak membentuk pola baik

bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas data tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas, dengan kata lain model regresi yang digunakan baik.

Namun apabila masih meragukan, peneliti juga telah melakukan uji heterokedastisitas lain yaitu dengan menggunakan *Uji Glejser*. Uji ini yaitu meregresi masing-masing variabel *independent* dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji glejser yaitu suatu variabel dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas, jika nilai signifikan  $\geq 0,05$

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)                  | 8,158      | 2,480                     |       |       |
|                           | Kerja Lembur                | -,088      | ,097                      | -,121 | -,906 |
|                           | Lingkungan Kerja            | -,027      | ,089                      | -,040 | -,302 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil olah data yang terlihat adalah tingkat signifikansi Kerja Lembur (X1) terhadap Absolut Residual berjumlah 0,368, sedangkan tingkat signifikansi Kerja Lembur (X2) terhadap Absolut Residual Berjumlah 0,764, yang artinya bahwa tingkat signifikansi baik variabel Kerja Lembur (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berjumlah di atas nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

#### 4.1.5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, sedangkan uji hipotesis adalah alat untuk membuktikan bahwa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dapat dibuktikan dan benar atau tidaknya. Pengujian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (*workshop*) pada PT Hasakona Binacipta. Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji F.

#### 4.1.8.1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dapat disebut sebagai uji signifikan individual, dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, adapula cara untuk membuktikan yaitu dengan membandingkan nilai uji t hitung dengan nilai t tabel, atau dilihat dari nilai signifikan t dari hasil perhitunganyang didapat dari output SPSS 26.0. Berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis parsial menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

### 1. Perumusan Hipotesis

#### a. Variabel Kerja Lembur (X1)

$H_0: \beta_1 = 0$  : Kerja Lembur tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  : Kerja Lembur berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta.

### b. Variabel Lingkungan Kerja.

$H_0: \beta_1 = 0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta.

## 2. Kriteria Pengujian

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 90% dengan taraf nyata 10% ( $\alpha = 0,10$ ). Tingkat signifikan 0,10 atau 10% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 90% atau toleransi sebesar 10%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu  $df = n - k : 84 - 3 = 81$  (1,292). Sedangkan untuk uji kriterianya atau kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu :

- jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $P$  value (sig)  $<$  0,10, maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh)
- jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau  $P$  value (sig)  $>$  0,10, maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh)

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26.0 yang diperoleh adalah dengan hasil berikut :

**Tabel 4. 18**  
Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 |

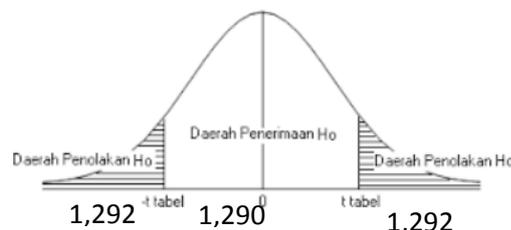
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.18. Keputusan hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut:

**a. Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansinya variabel kerja lembur sebesar  $0,201 > 0,10$ , selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung dan t tabel yang menunjukkan hasil t hitung sebesar 1,290 sedangkan t tabel yaitu 1,292 dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung  $<$  t tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kerja lembur terhadap kinerja karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



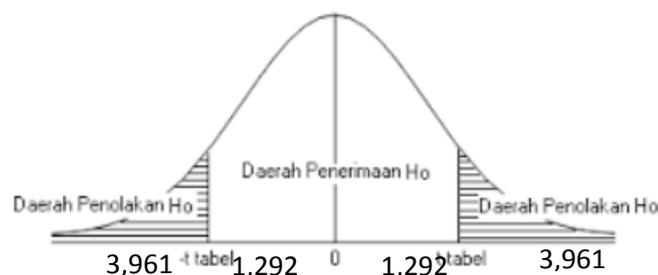
**Gambar 4. 6**  
**Kurva Uji t Variabel Kerja Lembur**

Berdasarkan gambar 4.3, di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung berada dalam daerah penerimaan  $H_0$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 10% diperoleh kesimpulan kerja lembur tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menunjukan

bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial.

#### **b. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansinya variabel Lingkungan kerja  $0,000 < 0,10$ , selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung dan t tabel yang menunjukkan hasil t hitung sebesar 3,961 sedangkan t tabel yaitu 1,292, dari hasil tersebut terlihat bahwa t hitung  $>$  t tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 4. 7**  
**Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan gambar 4.4. di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikan sebesar 10% diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan didukung dengan penelitian sebelumnya Deflin Tresye Nanulaitta (2018) menunjukkan

bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial ataupun simultan.

#### 4.1.5.2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F ini juga disebut dengan pengujian simultan, dimana akan di uji pengaruh dua variabel independent (kerja lembur dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan yaitu Analysis of Variance (ANOVA) yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 26.0. Berikut ini disajikan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

##### 1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : p = 0$  , artinya Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (workshop) PT Hasakona Binacipta

$H_a : p \neq 0$  , artinya Kerja Lembur dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bagian Produksi (workshop) PT Hasakona Binacipta

##### 2. Kriteria Pengujian

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90% dengan taraf nyata 10% ( $\alpha = 0,10$ ). Tingkat signifikan 0,10 atau 10% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 90% atau toleransi 10%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu  $df_1 = k - 1$  ; 2, dan  $df_2 = n - k - 1$  ;  $84 - 2 - 1 = 81$  (2,15). Sedangkan

untuk uji kriterianya atau kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $P \text{ Value (sig)} < \text{tingkat signifikan}$ , maka  $H_0$  ditolak (terdapat pengaruh)
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $P \text{ Value (sig)} > \text{tingkat signifikan}$ , maka  $H_0$  diterima (tidak terdapat pengaruh)

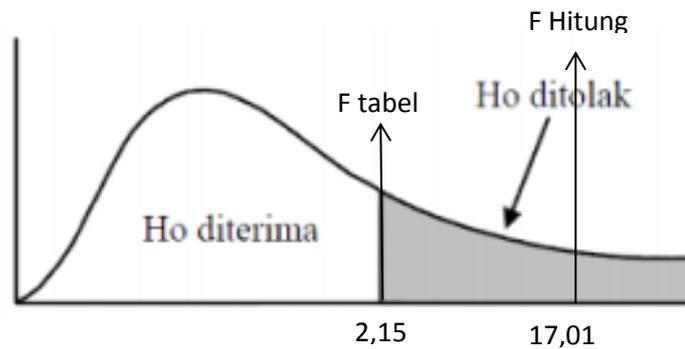
Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                            |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 1414,137       | 2  | 707,069     | 17,011 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 3366,851       | 81 | 41,566      |        |                   |
|   | Total      | 4780,988       | 83 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: TOTAL.Y1               |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1 |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan data diatas hasil pengujian hipotesis (Uji F) pada tabel 4.21. didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai *significance* 0,10 atau 10%, yaitu  $0,000 < 0,10$ . Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,011 sedangkan  $F_{tabel}$  yaitu 2,15. Dengan demikian dari hasil tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,011 > 2,15$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel kerja lembur dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



**Gambar 4. 8**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 (Uji F)**

### 1.1.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *independent* yaitu Kerja Lembur (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, berikut ini menunjukkan hasil estimasi model persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Regresi Linier berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |                         |       |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 | ,680                    | 1,471 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 | ,680                    | 1,471 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel di atas yang didapat dari hasil pengolahan SPSS 26.0 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,370 + 0,586X_2\epsilon$$

Dilihat dari tanda pada koefisien regresi (parameter) dalam persamaan regresi linier berganda di atas, variabel koefisien regresi bertanda positif yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah, tanda positif pada koefisien regresi berarti pula apabila variabel independen mengalami kenaikan, maka variabel dependen juga akan ikut meningkat. Maka model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,370 artinya apabila variabel independen kerja lembur dan lingkungan kerja bernilai konsta, maka kinerja karyawan bernilai 10,370 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan 0,586 artinya apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja dianggap konsta (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,586.
3.  $\epsilon$  adalah variabel lain di luar penelitian

### **3.1.7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negative, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai korelasi ( $r$ ) antara 0 sampai dengan 1, atau 0 sampai dengan -1 untuk hubungan yang negative, semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

**Tabel 4. 21**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Invertal Koefien | Koefisien Korelasi |
|------------------|--------------------|
| 0,000 – 0,199    | Sangat Rendah      |
| 0,200 – 0,399    | Rendah             |
| 0,400 – 0,599    | Sedang             |
| 0,600 – 0,799    | Kuat               |
| 0,800 – 1,000    | Sangat Kuat        |

Sumber : Sugiyono, 2017

Peneliti menggunakan perhitungan *Pearson Product Moment (Pearson Moment Correlation Analyst)* yang didapat dari hasil pengolahan SPSS 26.0 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Analisis Korelasi**

| Correlations     |                     |              |                  |                  |
|------------------|---------------------|--------------|------------------|------------------|
|                  |                     | Kerja lembur | Lingkungan kerja | Kinerja Karyawan |
| Kerja lembur     | Pearson Correlation | 1            | ,566**           | ,399**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | ,000             | ,000             |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | ,566**       | 1                | ,530**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000         |                  | ,000             |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,399**       | ,530**           | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000             |                  |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi *pearson* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,399 berada diantara 0,200 sampai dengan 0,399, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerja lembur menunjukkan hubungan yang lemah dan positif terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien korelasi *pearson* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,530 berada diantara 0,400 sampai dengan 0,599, dengan demikian dapat dikatakan

bahwa lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang sedang dan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 4.1.8. Hasil Koefisien Determinasi (kd)

Koefisien determinasi adalah ( $r^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui besarnya koefisien yang menunjukkan apakah adanya kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen, dan jika ada maka besarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, untuk mengetahui koefisien determinasi menggunakan pengolahan data dengan program SPSS 26.0, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Koefisien Determinasi (Kd)**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | ,544 <sup>a</sup> | ,296     | ,278              | 6,44717                    |
| a. Predictors: (Constant), Kerja Lembur, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                   |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka dilihat dari Model *Summary* dapat diperoleh koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,296. Dengan nilai koefisien determinasi 0,296 dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu kerja lembur dan lingkungan kerja memiliki pengaruh lemah yaitu 0,296 atau 29,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan sisanya adalah sebesar 0,704 atau sebesar 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan perhitungan menggunakan formula :

$$Beta \times Zero \ Order$$

Beta adalah koefisien yang telah distandarkan, sedangkan Zero Order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS 24.0 diperoleh Beta dan Zero Order sebagai berikut :

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Koefisien Determinasi Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |              |         |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |              |         |      |
|                           | Kerja lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 | ,399         | ,142    | ,120 |
|                           | Lingkungan kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 | ,530         | ,403    | ,369 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas maka, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

- Besarnya pengaruh kerja lembur terhadap Kinerja karyawan adalah  $0,146 \times 0,399 = 0,058$  atau 5,8%
- Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,448 \times 0,530 = 0,237$  atau 23,7%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa dari kedua variabel independent yang dianalisis, terlihat bahwa besarnya variabel kerja lembur dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 5,8%, sedangkan untuk besarnya variabel lingkungan kerja dalam memberikan pengaruh kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 23,7%.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pembahasan Analisis Deskriptif**

#### **4.2.1.3. Gambaran Kerja Lembur Pada Bagian Produksi (Workshop) PT Hasakona Binacipta**

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kondisi kerja lembur di PT Hasakona Binacipta menunjukkan diperoleh informasi bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan – pertanyaan yang membentuk suatu variabel Kerja Lembur adalah sebesar 2219 dengan memiliki skor ideal 3360, sedangkan nilai mean dari skor di atas sebesar 3,30 yang hal tersebut masuk kedalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja lembur di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Namun berdasarkan data diatas bahwa dapat terlihat masih banyak dari variabel kerja lembur ini yang nominal meannya lebih rendah dibandingkan dengan nilai nominal mean keseluruhan khususnya pada bagian atau dimensi tingkat kesesuaian waktu lembur pada pertanyaan 1,2,3 dan 4. Keempatnya lebih rendah dari skor 3,30. Dapat dilihat dari data tersebut ada beberapa tenaga kerja atau orang yang mengisi pada kolom sangat tidak setuju mayoritas atau lebih banyaknya yatu pada pertanyaan 2,3,5 dengan jawaban sangat tidak setuju masing-masing berjumlah 4 orang, kemudian pada butir pertanyaan 1 dan 4 dengan jawaban tidak setuju masing-masing berjumlah 3 orang, dan butir pertanyaan 5 dengan 2 orang yang mengisi, namun mayoritas pengisian kuisisioner itu ada pada butir jawaban ke 3 dapat berarti cukup/netral.

Jika dilihat dari beberapa jawaban dari responden tersebut meskipun dalam kategori masih ternilai cukup baik, namun masih menunjukkan adanya ketidak

puasan karyawan pada bagian kerja lembur ini yang telah diberikan oleh PT Hasakona Binacipta ini, hal tersebut berkaitan dengan pengelolaan dan penerapan waktu lembur yang dimana dirasa sudah tidak wajar dalam pelaksanaan lembur itu sudah melebihi batas maksimal yang telah dianjurkan oleh pemerintah sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 serta Kepmenakertrans No. 102/MEN?VI?2004 tentang waktu kerja lembur maksimal 14 jam dalam 1 minggu sehingga seharusnya PT Hasakona Binacipta lebih memperhatikan lagi perihal pengelolaan dan pengaturan jam kerja lembur agar karyawan dapat bekerja lebih optimal lagi.

#### **4.2.1.3. Gambaran Lingkungan kerja Karyawan Pada Bagian Produksi (workshop) PT Hasakona Binacipta**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja diperoleh informasi bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pertanyaan – pertanyaan yang membentuk suatu variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2526 dengan memiliki skor ideal 3780 dari 9 pertanyaan, sedangkan nilai mean dari skor di atas sebesar 3,34. Hal tersebut masuk kedalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Namun berdasarkan data diatas bahwa dapat terlihat masih banyak dari variabel Lingkungan Kerja ini yang nominal meannya lebih rendah dibandingkan dengan nilai nominal mean keseluruhan khususnya pada bagian atau dimensi Lingkungan Fisik pada pertanyaan 1,2,3 dan 5. Keempatnya lebih rendah dari skor 3,34.

Dari kedua dimensi tersebut menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik menunjukkan skor mean terendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, jika dilihat dengan baik masih banyak responden yang menjawab dengan ketidaksetujuan yaitu mengisi pada sangat tidak setuju dan tidak setuju pada pertanyaan pada dimensi lingkungan kerja fisik tersebut dengan demikian dapat dikatakan bahwa, meskipun kondisi PT Hasakona Binacipta masuk ke dalam kategori cukup baik, namun nyatanya masih menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait dengan lingkungan fisik yang telah disediakan oleh perusahaan.

Hal tersebut berkaitan dengan fasilitas, peralatan, kondisi ruangan, pencahayaan/penerangan dan juga hal lainnya yang berkaitan dengan lingkungan fisik. Dalam dimensi ini sangat penting dikarenakan pada bagian produksi ini kerja berat yang harus dilakukan dan difasilitasi dengan peralatan dan hal lainnya karena tidak mungkin dilakukan secara manual karena dalam pelaksanaannya ini terkait dengan pemotongan baja, pengecatan, pengelasan dan hal lainnya yang membutuhkan peran mesin sebagai pendukung kerja, sehingga seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi terkait dengan fasilitas pendukung yang dibutuhkan karyawan hal tersebut dilakukan agar proses kerja tidak tersendat atau macet dikarenakan kurangnya peralatan atau faktor lainnya yang menyebabkan tugas tidak berjalan sebagaimana mestinya.

#### **4.2.1.3. Gambaran Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (Workshop) Pada PT Hasakona Binacipta**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan diperoleh dari seluruh pertanyaan – pertanyaan yang membentuk suatu variabel Lingkungan

Kerja adalah sebesar 2602 dengan memiliki skor ideal 3780 dari 9 pertanyaan, sedangkan nilai mean dari skor di atas sebesar 3,44. Hal tersebut masuk kedalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (*Workshop*) PT Hasakona Binacipta termasuk kedalam kategori Cukup Baik. Namun berdasarkan data diatas bahwa dapat terlihat masih banyak dari variabel Kinerja Karyawan ini yang nominal meannya lebih rendah dibandingkan dengan nilai nominal mean keseluruhan pada pertanyaan 1,2,4 dan 9. Keempatnya lebih rendah dari skor 3,44

Dari delapan dimensi yang menunjukkan bahwa dimensi kreativitas merupakan paling rendah dengan mean 3,10 dibanding dengan yang lainnya, kemudian meenyangkut salah satu pertanyaan dari dimensi kualitas dengan mean 3,25, dilanjut dengan dimensi ketelitian dengan mean 3,26 dan yang terakhir dimensi kuantitas dengan mean 3,31. Dari dimensi yang disebutkan tadi termasuk kedalam kategori cukup baik berbeda dengan dimensi lainnya dapat dikatakan baik. Namun melihat dari data responden atau kuisisioner masih banyak juga yang beropini atau berpendapat terkait ketidak setujuan terhadap pertanyaan tersebut, artinya walaupun sudah masuk kedalam kategori baik namun, masih menunjukkan kurang maksimalnya terkait dengan kinerja karyawan di Bagian *Produksi (Workshopt)* PT Hasakona Binacipta.

#### **4.2.2. Pembahasan Analisis Verifikatif**

##### **4.2.2.1. Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansinya variabel kerja lembur sebesar  $0,201 > 0,10$ ,

selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel yang menunjukkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel yang menunjukkan hasil  $t$  hitung sebesar 1,290 sedangkan  $t$  tabel yaitu 1,292, dari hasil tersebut terlihat bahwa  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kerja lembur terhadap kinerja karyawan. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 10% diperoleh kesimpulan kerja lembur tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial, menurut mundakir dan zainuri (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **4.2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansinya variabel Lingkungan kerja  $0,000 < 0,10$ , selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel yang menunjukkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel yang menunjukkan hasil  $t$  hitung sebesar 3,961 sedangkan  $t$  tabel yaitu 1,292, dari hasil tersebut terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikan sebesar 10% diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan didukung dengan penelitian sebelumnya Deflin Tresye

Nanulaitta (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial ataupun simultan, Deflin Tresye Nanulaitta (2018), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Hasil Analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan

#### **4.2.2.3. Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

hasil pengujian hipotesis (Uji F) pada tabel 4.21. didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai *significance* 0,10 atau 10%, yaitu  $0,000 < 0,10$ . Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara F hitung dan F tabel yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,011 sedangkan F tabel yaitu 2,15. Dengan demikian dari hasil tersebut terlihat bahwa  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  yaitu  $17,011 > 2,15$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel kerja lembur dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik dari pengaturan lembur yang dilakukan perusahaan serta semakin sesuai fasilitas yang diberikan perusahaan maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan supaya lebih optimal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (Workshop) PT Hasakona Binacipta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kerja lembur dari keseluruhan dimensi dan indikator memperoleh rata-rata cukup baik, kemudian pada variabel lingkungan kerja dari keseluruhan dimensi dan indikator memperoleh rata-rata cukup baik serta pada variable kinerja karyawan dari keseluruhan dimensi dan indikator memperoleh rata-rata baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja lembur tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (*workshop*) pada PT Hasakona Binacipta atau hanya 5,8%
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (*workshop*) PT Hasakona Binacipta sebesar 23,7%
4. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kerja lembur dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (*workshop*) PT Hasakona Binacipta sebesar 29.6% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran yang dapat peneliti berikan mengenai kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi (Workshop) PT Hasakona Binacipta sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan dan memperbaiki variabel kerja lembur maka upaya yang dapat dilakukan dengan cara memperbaiki sistem penerapan lembur seperti tingkat kesesuaian waktu lembur yang terbagi kedalam, waktu kerja, waktu istirahat, serta lembur untuk mencapai tingkat produksi atau target produksi perusahaan kemudian terkait dengan keadilan dalam memberikan waktu lembur terhadap karyawan, oleh karena itu diharapkan perusahaan lebih memperhatikan hal tersebut karena jika di perhatikan dan dibenahi dengan baik hal tersebut dapat berdampak cukup signifikan bagi perusahaan seperti semangat karyawan akan lebih besar karena waktu kerja dan istirahat disesuaikan dengan baik dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi setiap harinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah diberikan sebelumnya oleh perusahaan.
2. Untuk meningkatkan dan memperbaiki variabel lingkungan kerja dapat dilakukan dengan melakukan cara melakukan pemeliharaan terkait dengan lingkungan kerja fisik seperti melengkapi fasilitas yang belum ada, memberikan penerangan disetiap lorong kerja agar memudahkan pandangan dan interaksi sosial antar karyawan serta lebih mudah melihat kesalahan yang ada, memakai pelindung kesehatan yang terkait dengan sirkulasi udara yang kurang baik, meningkatkan kualitas kenyamanan dalam lingkungan

kerja kemudian memperbaiki tata letak ruang kerja agar lebih nyaman dan lebih fleksibel dalam melakukan proses pekerjaan.

3. Untuk meningkatkan dan memperbaiki variabel kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara melakukan memperbaiki serta meningkatkan sistem kerja lebih efektif dan efisien untuk mengejar target produksi yang sebelumnya telah disepakati hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mempercepat persediaan barang mentah ataupun dengan menambah jumlah karyawan yang dirasa kurang cepat dalam pengerjaan dalam suatu bidang baik helper, welder ataupun fitter. Kemudian meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan dengan menggunakan bahan terbaik dan melakukan pengawasan dan pengontrolan terkait dengan bidang pekerjaan yang tersedia agar kualitas produk selalu terjaga, meningkatkan kedisiplinan terkait dengan SOP yang berlaku di perusahaan, dan dalam setiap pengerjaan sebaiknya dilakukan pemeriksaan kembali agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan terhambatnya kegiatan produksi atau tidak tercapainya target produksi, dan yang terakhir yaitu selalu memikirkan ide atau alternatif terkait dengan penyelesaian produksi agar lebih efektif dan efisien. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan bahwa kinerja karyawan dapat lebih baik dan lebih maksimal untuk kedepannya.
4. Bagi peneliti lainnya hendaknya melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan merubah atau menambah variabel independent (bebas) diluar variabel kerja lembur dan lingkungan kerja serta

dependen (terikat) diluar dari variabel kinerja karyawan yang telah diteliti.  
Agar pihak perusahaan bisa mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar prabu mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosda.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa publishing.
- Anam, c. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Dirāsāt: jurnal manajemen dan pendidikan islam*, 4(1), 40–56. [Http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index](http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index)
- Arikunto, s. (2017). *Pengembangan instrument penelitian dan penilaian*. Pustaka pelajar.
- Edy sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana pranada media group.
- Ernie trisnawati dan kurniawan saefullah. (2018). *Pengantar manajemen*. Prenadamedia group.
- Ghazali, i. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Universitas diponegoro.
- Hasibuan, m. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Pt. Bumi aksara.
- Hasibuan, m. S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi aksara.
- Hudoyo1, c. P., & ary sismiani. (2022). Analisis pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas pekerja konstruksi pada proyek pembangunan gedung. *Humantech jurnal ilmiah multi disiplin indonesia*, 1.
- Kaismir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Rajagrafindo persada.
- Kemenperin. (2003). Undang - undang ri no 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Malayu s.p hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Perpu republik indonesia, p. (2021). Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja [government regulation number 35 of 2021 concerning work agreements for certain time, outsourcing, w. *Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 35 tahun 2021*, 086142, 42. [Https://peraturan.bpk.go.id/home/details/161904/pp-no-35-tahun-2021](https://peraturan.bpk.go.id/home/details/161904/pp-no-35-tahun-2021)
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia*. Refika aitama.

- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Cv.mandar maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Cv alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sumarningsih, t. (2018). Pengaruh kerja lembur pada produktivitas tenaga kerja konstruksi. *Media komunikasi teknik sipil*, 20(1), 63–69.
- Susanti, & mardika, n. H. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sat nusapersada tbk. *Scientia journal: jurnal ilmiah mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Syahrian, t. E. D. (2022). *Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja*. 2(2), 249–260.
- Tuti sumarningsih. (2017). Pengaruh kerja lembur pada produktivitas tenaga kerja kontruksi. *Ilmu dan terapan bidang teknik sipil*, 20 no 1.
- Universitas ekuitas. *Repository universitas ekuitas*. <http://repository.ekuitas.ac.id/>
- Universitas pasundan. *Repository universitas pasundan*. <https://repository.unpas.ac.id/>
- Universitas sangga buana. *Repository universitas sangga buana*. <http://repository.usbykpk.ac.id/>
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (kelima)*. Pt. Raja grafindo persada.
- Wibowo, r. S., cahyanti, m. M., teknologi, i., & asia, b. (2022). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan impact of work environment and training on employee performance . The sampling technique used is total sampling . The analysis used is the frequency research , the independent vari*. 2014, 46–55.
- Widodo. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka pelajar.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i)

Karyawan PT Hasakona Binacipta

Perkenalkan, nama saya Ikhsan Setiawan, Mahasiswa Program Studi Manajemen tingkat S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Saya bermaksud untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir mengenai “Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara(i), saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan, dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 4 Februari 2023

Ikhsan Setiawan

## I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda pada bagian identitas responden
2. Pada bagian II, Keterangan alternatif pilihlah jawaban yang sudah disediakan
3. Mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) menjawab setiap pernyataan yang kami ajukan sesuai dengan pendapat
4. Jawaban yang anda berikan dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi
5. Berilah tanda *check list*  $\surd$  pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) pada setiap alternatif pilihan jawaban yang dituliskan dalam pernyataan kuesioner.

## II. Identitas Responden

Berilah tanda *check list*  $\surd$  untuk setiap jawaban yang paling sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara(i).

1. Jenis Kelamin:
  - Laki-Laki
  - Perempuan
2. Usia
  - <25 Tahun
  - 25-35 Tahun
  - 35-40 Tahun

>40 Tahun

3. Masa Kerja

<3 Tahun

3-5 Tahun

5-10 Tahun

>10 Tahun

III. Variabel Penelitian

| No                                | Pernyataan   | Score         |        |       |              |                     |
|-----------------------------------|--|---------------|--------|-------|--------------|---------------------|
|                                   |  | 5             | 4      | 3     | 2            | 1                   |
| <b>Variabel Kerja Lembur (X1)</b> |  |               |        |       |              |                     |
| 1                                 | Kesesuaian Perusahaan dalam mengatur lembur waktu                          | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai | Sangat Tidak Sesuai |
| 2                                 | Kesesuaian perusahaan dalam mengatur lembur dan istirahat karyawan         | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai | Sangat Tidak Sesuai |
| 3                                 | Kesesuaian perusahaan dalam mengatur lembur untuk mencapai target produksi | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai | Sangat Tidak Sesuai |
| 4                                 | Keadilan perusahaan dalam mengatur waktu lembur                            | Sangat Adil   | Adil   | Cukup | Tidak Adil   | Sangat Tidak Adil   |

|   |   |               |        |       |               |                     |
|---|---|---------------|--------|-------|---------------|---------------------|
| 5 | Kesesuaian upah lembur yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan     | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai  | Sangat Tidak Sesuai |
| 6 | Upah yang sesuai membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja      | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Kurang Setuju | Tidak Setuju        |
| 7 | Kesesuaian perusahaan dalam memberikan beban kerja                          | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai  | Sangat Tidak Sesuai |
| 8 | Kesesuaian tanggung jawab kerja yang diperintahkan atasan terhadap karyawan | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup | Tidak Sesuai  | Sangat Tidak Sesuai |

| No                                    | Pernyataan  | Score          |         |       |                |                     |
|---------------------------------------|---|----------------|---------|-------|----------------|---------------------|
|                                       |   | 5              | 4       | 3     | 2              | 1                   |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja (X2)</b> |   |                |         |       |                |                     |
| 9                                     | Kesesuaian dan kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung proses kerja | Sangat Lengkap | Lengkap | Cukup | Kurang Lengkap | Tidak Lengkap       |
| 10                                    | penerangan yang ada sesuai dengan   | Sangat Sesuai  | Sesuai  | Cukup | Tidak Sesuai   | Sangat Tidak Sesuai |

|    |  |                 |          |                |                 |                   |
|----|--|-----------------|----------|----------------|-----------------|-------------------|
|    | kebutuhan dalam menunjang pekerjaan  |                 |          |                |                 |                   |
| 11 | Sirkulasi udara yang terhirup sangat menjamin kesehatan karyawan                     | Sangat menjamin | Menjamin | Cukup Menjamin | Kurang Menjamin | Tidak Menjamin    |
| 12 | Sangat terasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja                                 | Sangat nyaman   | Nyaman   | Cukup          | Kurang Nyaman   | Tidak Nyaman      |
| 13 | Tata letak ruang kerja sangat baik dan mempermudah dalam proses kerja dan komunikasi | Sangat Baik     | Baik     | Cukup          | Tidak Baik      | Sangat Tidak Baik |
| 14 | Hubungan dengan atasan terjalin harmonis   | Sangat Harmonis | Harmonis | Cukup Harmonis | Kurang Harmonis | Tidak Harmonis    |
| 15 | Hubungan dengan sesama rekan terjalin harmonis                                       | Sangat Harmonis | Harmonis | Cukup Harmonis | Kurang Harmonis | Tidak Harmonis    |
| 16 | Keamanan di lingkungan Kerja sangat terjaga  | Sangat Aman     | Aman     | Cukup Aman     | Tidak Aman      | Sangat Tidak Aman |
| 17 | Mampu berkomunikasi  | Sangat mampu    | Mampu    | Cukup          | Kurang Mampu    | Sangat Tidak      |

|  |   |  |  |  |  |       |
|--|---|--|--|--|--|-------|
|  | dengan atasan dan rekan dengan baik dan terarah |  |  |  |  | Mampu |
|--|---|--|--|--|--|-------|

| No                                  | Pernyataan   | Score         |        |       |              |                     |
|-------------------------------------|--|---------------|--------|-------|--------------|---------------------|
|                                     |  | 5             | 4      | 3     | 2            | 1                   |
| <b>Variabel Kinerja Pegawai (Y)</b> |  |               |        |       |              |                     |
| 18                                  | mampu mencapai target yang ditentukan sesuai dengan arahan dan batas waktu           | Sangat Mampu  | Mampu  | Cukup | Tidak Mampu  | Sangat Tidak Mampu  |
| 19                                  | Mampu mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dengan batas waktu yang telah ditetapkan | Sangat Mampu  | Mampu  | Cukup | Tidak Mampu  | Sangat Tidak Mampu  |
| 20                                  | Saya selalu memaksimalkan pekerjaan sesuai jam kerja                                 | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 21                                  | selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku   | Sangat Patuh  | Patuh  | Cukup | Tidak Patuh  | Sangat Tidak Patuh  |

|    |  |               |        |       |              |                     |
|----|--|---------------|--------|-------|--------------|---------------------|
|    | di perusahaan  |               |        |       |              |                     |
| 22 | Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 23 | Selalu memeriksa kembali dan memastikan kesesuaian tugas                           | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 24 | Mampu mengarahkan rekan jika mengalami kesulitan                                   | Sangat mampu  | Mampu  | Cukup | Tidak mampu  | Sangat Tidak mampu  |
| 25 | Selalu jujur dalam bekerja termasuk ketika membuat laporan pekerjaan               | Sangat Jujur  | Jujur  | Cukup | Tidak Jujur  | Sangat Tidak Jujur  |
| 26 | Mencari ide atau alternatif baru untuk menyelesaikan suatu permasalahan            | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |

|  |                   |  |  |  |  |  |
|--|-------------------|--|--|--|--|--|
|  | n dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
|--|-------------------|--|--|--|--|--|

**Lampiran 2: Hasil Kuesioner Kerja Lembur (X1) Data Ordinal**

| Kerja lembur X1 |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| X1.1            | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |
| 2               | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 3               | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    |
| 5               | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    |
| 1               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 3    |
| 4               | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 2    |
| 2               | 3    | 3    | 4    | 2    | 4    | 2    | 4    |
| 2               | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 2               | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    |
| 2               | 2    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 2    |
| 4               | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    |
| 2               | 2    | 2    | 2    | 1    | 5    | 3    | 3    |
| 1               | 1    | 3    | 1    | 1    | 3    | 2    | 3    |
| 3               | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 3    |
| 3               | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 3               | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 3               | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3               | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    |
| 2               | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 3               | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 4               | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 4               | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 5               | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 5    |
| 2               | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    |
| 4               | 3    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    |
| 2               | 3    | 2    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    |
| 3               | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5               | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 3               | 2    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 4    |
| 3               | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 3               | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |

**Lampiran 3 : Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X2) Data Ordinal**

| Lingkungan kerja X2 |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| X2.1                | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 |
| 3                   | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3                   | 4    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 1                   | 1    | 3    | 1    | 2    | 2    | 5    | 3    | 4    |
| 3                   | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 3                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    |
| 3                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 4    | 2    |
| 4                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 2                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3                   | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 4                   | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    |
| 3                   | 3    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 5    | 4    |
| 3                   | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3                   | 3    | 3    | 1    | 1    | 1    | 3    | 3    | 2    |
| 3                   | 3    | 1    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    |
| 3                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 4                   | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2    |
| 2                   | 3    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 2                   | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 4                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 3    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |

**Lampiran 4: Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) Data Ordinal**

| Kinerja Karyawan Y |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Y1.1               | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 |
| 4                  | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 3                  | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 4                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 3                  | 3    | 3    | 2    | 1    | 1    | 2    | 3    | 5    |
| 3                  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    |
| 2                  | 2    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    |
| 4                  | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    |
| 3                  | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| 3                  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 5                  | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 3                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 4                  | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 2    | 5    | 3    |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Kerja Lembur X**

| Correlations |                     |      |        |        |        |        |        |       |       |          |
|--------------|---------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|
|              |                     | X1.1 | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7  | X1.8  | Total.X1 |
| X1.1         | Pearson Correlation | 1    | ,757** | ,571** | ,471** | ,432** | ,343** | 0,196 | ,230* | ,729**   |
|              | Sig. (2-tailed)     |      | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,074 | 0,035 | 0,000    |

|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.2     | Pearson Correlation | ,757** | 1      | ,528** | ,585** | ,391** | ,274*  | 0,169  | 0,179  | ,707** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,012  | 0,124  | 0,104  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.3     | Pearson Correlation | ,571** | ,528** | 1      | ,685** | ,265*  | ,319** | ,311** | ,257*  | ,718** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,015  | 0,003  | 0,004  | 0,018  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.4     | Pearson Correlation | ,471** | ,585** | ,685** | 1      | ,512** | ,381** | 0,203  | ,237*  | ,750** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,064  | 0,030  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.5     | Pearson Correlation | ,432** | ,391** | ,265*  | ,512** | 1      | ,568** | ,459** | ,334** | ,728** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,015  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,002  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.6     | Pearson Correlation | ,343** | ,274*  | ,319** | ,381** | ,568** | 1      | ,578** | ,472** | ,711** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,001  | 0,012  | 0,003  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.7     | Pearson Correlation | 0,196  | 0,169  | ,311** | 0,203  | ,459** | ,578** | 1      | ,449** | ,599** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,074  | 0,124  | 0,004  | 0,064  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| X1.8     | Pearson Correlation | ,230*  | 0,179  | ,257*  | ,237*  | ,334** | ,472** | ,449** | 1      | ,563** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,035  | 0,104  | 0,018  | 0,030  | 0,002  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |
| Total.X1 | Pearson Correlation | ,729** | ,707** | ,718** | ,750** | ,728** | ,711** | ,599** | ,563** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        |
|          | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     |

### Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X2

|      |                     |        |        |        |        |       |        |       |       |        |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | ,545** | ,352** | ,434** | ,364** | ,241* | ,327** | 0,157 | ,248* | ,485** |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|

|      |                     |        |        |        |        |        |       |       |        |        |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,001  | 0,027  | 0,002 | 0,153 | 0,023  | 0,000  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,366** | ,404** | ,423** | ,381** | 0,056  | ,231* | 0,056 | 0,157  | ,377** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,001  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,614  | 0,034 | 0,612 | 0,153  | 0,000  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,334** | ,354** | ,325** | ,405** | 0,111  | 0,131 | 0,021 | ,221*  | ,347** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,002  | 0,001  | 0,003  | 0,000  | 0,317  | 0,234 | 0,847 | 0,043  | 0,001  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,267*  | ,331** | ,305** | ,444** | ,222*  | 0,214 | 0,155 | ,216*  | ,393** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,014  | 0,002  | 0,005  | 0,000  | 0,042  | 0,051 | 0,159 | 0,048  | 0,000  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,301** | ,287** | ,364** | ,466** | 0,195  | 0,196 | 0,145 | ,239*  | ,400** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,005  | 0,008  | 0,001  | 0,000  | 0,075  | 0,074 | 0,187 | 0,028  | 0,000  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,272*  | ,274*  | ,272*  | ,409** | ,291** | 0,213 | 0,178 | ,409** | ,421** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,012  | 0,012  | 0,012  | 0,000  | 0,007  | 0,052 | 0,106 | 0,000  | 0,000  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.7 | Pearson Correlation | 0,182  | 0,096  | ,268*  | ,252*  | 0,100  | 0,156 | 0,130 | ,339** | ,275*  |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,098  | 0,384  | 0,014  | 0,021  | 0,365  | 0,156 | 0,238 | 0,002  | 0,011  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.8 | Pearson Correlation | 0,084  | -0,031 | ,372** | ,353** | 0,137  | ,230* | 0,148 | ,373** | ,303** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,447  | 0,782  | 0,000  | 0,001  | 0,214  | 0,035 | 0,180 | 0,000  | 0,005  |
|      | N                   | 84     | 84     | 84     | 84     | 84     | 84    | 84    | 84     | 84     |
| X2.9 | Pearson Correlation | ,226*  | 0,179  | ,239*  | ,219*  | 0,120  | ,226* | 0,140 | ,436** | ,321** |
|      | Sig. (2-tailed)     | 0,039  | 0,103  | 0,029  | 0,045  | 0,278  | 0,038 | 0,204 | 0,000  | 0,003  |



|          |                     |        |        |       |        |       |        |       |       |        |
|----------|---------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|
| Y1.7     | Pearson Correlation | ,361** | ,287** | 0,072 | ,218*  | ,242* | ,333** | 0,083 | ,220* | ,330** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,001  | 0,008  | 0,517 | 0,046  | 0,026 | 0,002  | 0,453 | 0,044 | 0,002  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84    | 84     | 84    | 84     | 84    | 84    | 84     |
| Y1.8     | Pearson Correlation | 0,093  | 0,127  | 0,024 | 0,120  | 0,058 | ,288** | 0,005 | 0,161 | 0,158  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,400  | 0,249  | 0,829 | 0,276  | 0,602 | 0,008  | 0,966 | 0,144 | 0,152  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84    | 84     | 84    | 84     | 84    | 84    | 84     |
| Y1.9     | Pearson Correlation | 0,195  | 0,153  | 0,065 | 0,144  | 0,129 | ,331** | 0,127 | ,258* | ,251*  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,076  | 0,166  | 0,557 | 0,192  | 0,243 | 0,002  | 0,251 | 0,018 | 0,021  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84    | 84     | 84    | 84     | 84    | 84    | 84     |
| Total.Y1 | Pearson Correlation | ,348** | ,294** | ,225* | ,307** | ,231* | ,403** | 0,113 | ,278* | ,399** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,001  | 0,007  | 0,040 | 0,004  | 0,035 | 0,000  | 0,306 | 0,010 | 0,000  |
|          | N                   | 84     | 84     | 84    | 84     | 84    | 84     | 84    | 84    | 84     |

### Lampiran 8 : Hasil Uji Reabilitas

| <b>Case Processing Summary</b>                                |                       |    |       |
|---|-----------------------|----|-------|
|   |                       | N  | %     |
| Cases   | Valid                 | 84 | 100,0 |
|   | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|   | Total                 | 84 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |                       |    |       |

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,922                          | 26         |

**Lampiran 9 :** Hasil Uji Normalitas, Hasil Uji Multikolinearitas, dan Hasil Uji Auto Korelasi

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                                |
|--|----------------|--------------------------------|
|  |                | Unstandardized Predicted Value |
| N  |                | 84                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | 33,4880952                     |
|  | Std. Deviation | 4,12768663                     |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,079                           |
|  | Positive       | ,079                           |
|  | Negative       | -,050                          |
| Kolmogorov-Smirnov Z                               |                | ,079                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200                           |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                                |
| b. Calculated from data.                           |                |                                |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                                |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                                |

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |                         |       |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 | ,680                    | 1,471 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 | ,680                    | 1,471 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 8,158                       | 2,480      |                           | 3,289 | ,001 |
|                           | Kerja Lembur     | -,088                       | ,097       | -,121                     | -,906 | ,368 |
|                           | Lingkungan Kerja | -,027                       | ,089       | -,040                     | -,302 | ,764 |

a. Dependent Variable: RES2

**Lampiran 10 :** Hasil Analisis Linier Berganda, Dan Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |                         |       |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 | ,680                    | 1,471 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 | ,680                    | 1,471 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| Correlations     |                     |              |                  |                  |
|------------------|---------------------|--------------|------------------|------------------|
|                  |                     | Kerja lembur | Lingkungan kerja | Kinerja Karyawan |
| Kerja lembur     | Pearson Correlation | 1            | ,566**           | ,399**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | ,000             | ,000             |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | ,566**       | 1                | ,530**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000         |                  | ,000             |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,399**       | ,530**           | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000             |                  |
|                  | N                   | 84           | 84               | 84               |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 11 : Hasil Koefisien Determinasi, Hasil Uji F Simultan Dan Hasil Uji t Parsial**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | ,544 <sup>a</sup> | ,296     | ,278              | 6,44717                    |
| a. Predictors: (Constant), Kerja Lembur, Lingkungan Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                   |                   |          |                   |                            |

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 10,370                      | 4,124      |                           | 2,514 | ,014 |
|                           | Kerja Lembur     | ,208                        | ,162       | ,146                      | 1,290 | ,201 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,586                        | ,148       | ,448                      | 3,961 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1414,137       | 2  | 707,069     | 17,011 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 3366,851       | 81 | 41,566      |        |                   |
|                    | Total      | 4780,988       | 83 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1  
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

**Tabel Nilai t**

| <b>d.f</b> | $t_{0,10}$ | $t_{0,05}$ | $t_{0,025}$ | $t_{0,01}$ | $t_{0,005}$ | <b>d.f</b> |
|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| <b>79</b>  | 1,292      | 1,664      | 1,990       | 2,374      | 2,640       | <b>79</b>  |
| <b>80</b>  | 1,292      | 1,664      | 1,990       | 2,374      | 2,639       | <b>80</b>  |
| <b>81</b>  | 1,292      | 1,664      | 1,990       | 2,373      | 2,638       | <b>81</b>  |
| <b>82</b>  | 1,292      | 1,664      | 1,989       | 2,373      | 2,637       | <b>82</b>  |
| <b>83</b>  | 1,292      | 1,663      | 1,989       | 2,372      | 2,636       | <b>83</b>  |
| <b>84</b>  | 1,292      | 1,663      | 1,989       | 2,372      | 2,636       | <b>84</b>  |

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10**

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 2.82                    | 2.42 | 2.21 | 2.07 | 1.98 | 1.91 | 1.85 | 1.81 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.64 |
| 47                     | 2.82                    | 2.42 | 2.20 | 2.07 | 1.97 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.64 |
| 48                     | 2.81                    | 2.42 | 2.20 | 2.07 | 1.97 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.73 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 |
| 49                     | 2.81                    | 2.41 | 2.20 | 2.06 | 1.97 | 1.90 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.73 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.65 | 1.63 |
| 50                     | 2.81                    | 2.41 | 2.20 | 2.06 | 1.97 | 1.90 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.63 |
| 51                     | 2.81                    | 2.41 | 2.19 | 2.06 | 1.96 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 |
| 52                     | 2.80                    | 2.41 | 2.19 | 2.06 | 1.96 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.64 | 1.62 |
| 53                     | 2.80                    | 2.41 | 2.19 | 2.05 | 1.96 | 1.89 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.62 |
| 54                     | 2.80                    | 2.40 | 2.19 | 2.05 | 1.96 | 1.89 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.62 |
| 55                     | 2.80                    | 2.40 | 2.19 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.83 | 1.78 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 |
| 56                     | 2.80                    | 2.40 | 2.18 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.83 | 1.78 | 1.75 | 1.71 | 1.69 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 |
| 57                     | 2.80                    | 2.40 | 2.18 | 2.05 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.63 | 1.61 |
| 58                     | 2.79                    | 2.40 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.61 |
| 59                     | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.61 |
| 60                     | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.95 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 |
| 61                     | 2.79                    | 2.39 | 2.18 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 |
| 62                     | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.82 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.62 | 1.60 |
| 63                     | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.04 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.60 |
| 64                     | 2.79                    | 2.39 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.60 |
| 65                     | 2.78                    | 2.39 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 66                     | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.87 | 1.81 | 1.77 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 67                     | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.94 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.73 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 |
| 68                     | 2.78                    | 2.38 | 2.17 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.73 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.61 | 1.59 |
| 69                     | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.81 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 70                     | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 71                     | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.03 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.59 |
| 72                     | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 73                     | 2.78                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 74                     | 2.77                    | 2.38 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.86 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 |
| 75                     | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.93 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.60 | 1.58 |
| 76                     | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.72 | 1.68 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 77                     | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.66 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 78                     | 2.77                    | 2.37 | 2.16 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 79                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.58 |
| 80                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 81                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.02 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 82                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 83                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| 84                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.85 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.63 | 1.60 | 1.59 | 1.57 |
| 85                     | 2.77                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.59 | 1.57 |
| 86                     | 2.76                    | 2.37 | 2.15 | 2.01 | 1.92 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 87                     | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 88                     | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.65 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 89                     | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.57 |
| 90                     | 2.76                    | 2.36 | 2.15 | 2.01 | 1.91 | 1.84 | 1.78 | 1.74 | 1.70 | 1.67 | 1.64 | 1.62 | 1.60 | 1.58 | 1.56 |