

PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA ABADI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

SITI NURMALIS

2016511132

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

JAKARTA

2020



ABSTRAK

Gaji dan Lingkungan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tosama Abadi dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 213 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi liner berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F dan uji-t.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa: 1) Gaji tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji t sebesar -0,363 dengan nilai signifikan sebesar 0,718. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik uji t sebesar 4,174 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi disarankan agar dilakukan upaya lebih baik lagi terkait Gaji dan Lingkungan Kerja.

Kata Kunci :

Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





ABSTRACT

Salary and Work Environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Tosama Abadi. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of Salary and Work Environment on Employee Performance at PT. Tosama Abadi.

This research was conducted at PT. Tosama Abadi by taking 100 employees as a research sample calculated using the Slovin formula from a total population of 213 employees at a 10% error margin. Data was collected using a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by F-test and t-test.

Based on data analysis conducted, the results of research at a significant level of 5% indicate that: 1) Salary does not have a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of t-test statistical calculations of -0.336 with a significant value of 0.718. 2) The Work Environment has a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the results of the t-test statistic calculation of 4.174 with a significant value of 0.000.

Based on these findings then to improve the performance of employees at PT. Tosama Abadi is advised to make even better efforts related to Salary and Work Environment.

Keywords:

Salary, Work Environment and Employee Performance



© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas LindunganNya maka Skripsi dengan Judul “PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA ABADI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih :

1. Drs. Muhammad Asari, MM, Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK, C.A, Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staf PT. Tosama Abadi yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Indra Lesmana, Syafira Putri Ramadhani, Nining Toyibah, dan Puspita Damayanti yang telah memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D7.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna

© Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku, bisnis, dan pihak lain yang membutuhkannya.

Jakarta, 22 Juli 2020

Penulis,

Siti Nurmalis
2016511132



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Gaji.....	17
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Desain Penelitian.....	40
3.3. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling.....	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.5. Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	45
3.7. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	47

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan.....	56
4.1.5. Karakteristik Responden.....	61
4.2. Hasil Pembahasan Penelitian.....	65
4.2.1. Uji Validitas.....	65
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	68
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
4.2.4. Uji Normalitas Data.....	72
4.2.5. Uji Regresi Berganda.....	73
4.2.6. Uji Analisis Hipotesis.....	76
4.2.7. Pembahasan.....	78

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. Jadwal Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3.3. Kategori Skala Likert.....	46
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 4.2. Responden Usia.....	62
Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden.....	63
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji.....	66
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.9. Hasil Deskripsi Variabel Gaji.....	69
Tabel 4.10. Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.11. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.12. Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel 4.13. Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.14. Uji F-Test.....	76
Tabel 4.15. Uji t-Test.....	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Tosama Abadi.....	4
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 3.1. Rencana Penelitian.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner
Lampiran 2. Distrbusi Jawaban Responden
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian
Lampiran 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Berganda
Lampiran 7. Nilai Residual
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman, persaingan di dunia industri semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang diutamakan namun sumber daya (SDM) yang berkualitas dan berkompeten juga sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas para karyawannya, dan setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu mencari keuntungan (profit). Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Di dalam perusahaan tentu ada karyawan, karena dengan adanya karyawan dapat mendukung atau membantu suatu proses terjadinya perusahaan. Karyawan sangat berperan penting didalam perusahaan karena peran karyawan dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini

tidak semua faktor yang diteliti, namun hanya faktor gaji dan lingkungan kerja saja.

Ⓢ Kinerja karyawan terdorong dari banyak faktor. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada pengaruh antara faktor gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga peneliti bisa mengetahui apakah ada pengaruh antara gaji, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi karyawan, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kinerja karyawan adalah dengan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Mulyadi (2016:309) mengemukakan bahwa:

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).



Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan”. Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai (Mardi, 2011:107). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

Pemberian gaji sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji merupakan ukuran terhadap prestasi kinerja karyawan, maka apabila sistem gaji yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan gaji yang dilakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem gaji haruslah dapat memotivasi para karyawan agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Gambar Grafik 1.1



GRAFIK PENCAPAIAN TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN 2019 PT.TOSAMA ABADI



Sumber: Data yang diolah PT. Tosama Abadi, 2019

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai target yang di harapkan oleh perusahaan. Dilihat dari kehadiran dari bulan Januari-Desember kehadiran para karyawan tidak sesuai dengan yang di targetkan oleh perusahaan. Hanya beberapa bulan saja tingkat kehadiran karyawan mencapai target sebesar 95% seperti bulan Mei, Juni, September, Oktober dan November. Dari grafik di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berkurang dan menurun pada bulan Desember yaitu sebanyak 92%. Kesimpulannya ternyata masih banyak karyawan yang tidak hadir untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dari informasi yang didapat hal ini dikarenakan gaji yang diberikan oleh PT. Tosama Abadi masih di bawah UMR sehingga karyawan merasa malas untuk bekerja.

Maka dari itu perusahaan PT. Tosama Abadi memberikan gaji tidak sesuai yang diharapkan oleh para karyawan, setelah Peneliti Observasi dan melakukan wawancara dengan karyawan-karyawan tersebut ternyata gaji pokok yang diberikan dibawah UMR. Banyak sekali keluhan kesah mereka karena kebutuhan yang semakin banyak dan meningkat, gaji tersebut tidak bisa mencukupi kebutuhan mereka selama satu bulan, yang sudah berumah tangga mereka merasa kekurangan dengan gaji tersebut. Adapun kompensasi lainnya seperti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



insentif bonus, lemburan dan THR. Walaupun dengan adanya lemburan tapi tidak menentu tiap bulannya, walaupun dengan adanya lemburan dapat menambah penghasilan para karyawan tetapi tetap saja gaji mereka di bawah UMR.

Sedangkan di dunia industri gaji karyawan harus sesuai dengan UMR kota atau provinsi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban perusahaan harus mensejahterahkan para karyawannya karena apabila karyawan disejahterahkan dengan fasilitas lingkungan kerja yang lengkap dan aman serta gaji yang diberikan sesuai maka karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

PT. Tosama Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture*, dimana PT. Tosama Abadi merupakan salah satu *vendor* ASTRA DAIHATSU MOTOR INDONESIA. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor pengungkit untuk bersaing dengan *vendor-vendor* yang lain, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Tosama Abadi. Karyawan PT. Tosama Abadi yang ada di nagrak ada 213 karyawan.

PT. Tosama Abadi memberikan gaji sesuai dengan UMR apabila masa kerja karyawan sudah di atas 10 tahun, tentu para karyawan baru merasa keberatan dengan kebijakan tersebut. Setelah peneliti melakukan Observasi ternyata karyawan yang sudah lama dulunya hanya memakai ijazah smp saja, tetapi dengan seiring berkembangnya zaman perusahaan PT. Tosama Abadi merekrut karyawan dengan menggunakan ijazah SMA.

Tentu para karyawan baru merasa keberatan dengan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan pemerintah. Setelah peneliti mencari informasi, hasil wawancara dari HRD perusahaan tersebut ternyata perusahaan tersebut memberikan pekerjaan kepada karyawan yang membutuhkan pekerjaan saja, jadi bukan perusahaan yang membutuhkan karyawan tetapi malah karyawan yang membutuhkan pekerjaan walaupun gaji kecil tetapi mereka kerjakan Karena di zaman ini banyak sekali orang yang membutuhkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pekerjaan, dan perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan apabila tidak sanggup dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan bebas untuk memilih pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan tersebut.

Perusahaan ini milik pribadi atau perusahaan swasta, jadi memberikan gaji sesuai dengan kemampuan perusahaan walaupun perusahaan memberikan kebijakan menaikkan gaji karyawan per tahun tetapi menaikkan gaji kecil sekali tetap saja dibawah UMR, dan ada kebijakan gaji UMR masa kerja karyawan harus di atas 10 tahun. Disamping faktor gaji, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : penjelasan Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya pendapat menurut Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja. Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tetap serta jenis pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada perusahaan PT. Tosama Abadi Nagrak (Bogor), kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan PT. Tosama Abadi tidak optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hal ini disebabkan antara lain, karyawan selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang memanfaatkan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting, kemudian pemimpin PT. Tosama Abadi kurang memperhatikan karyawan dengan cara memberikan gaji yang tidak sesuai dengan gaji pada umumnya yaitu UMR dan memberikan tunjangan yang kecil sehingga karyawan tidak semangat melakukan pekerjaan yang diberikan pemimpin yang mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah, dan dalam mencapai kenyamanan tempat kerja karyawan kurang merasa nyaman kurangnya fasilitas (AC atau kipas angin) yang diberikan oleh pemimpin sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa gerah (kepanasan) yang mengakibatkan karyawan tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaan produksi sesuai target yang diberikan perusahaan, serta ruangan kinerja produksi karyawan kurang rapi, kurang bersih serta mesin-mesin yang sudah lama atau kurang layak untuk dipakai memungkinkan karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme karyawan untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian, gairah kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah ada pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang diperoleh semasa dibangku kuliah dan di terapkan saat observasi di PT. Tosama Abadi. Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca



Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektulisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-teman, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan, ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti lebih lanjut dan terutama di bidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI-Jakarta.

4. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Tosama Abadi dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, permusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.



BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

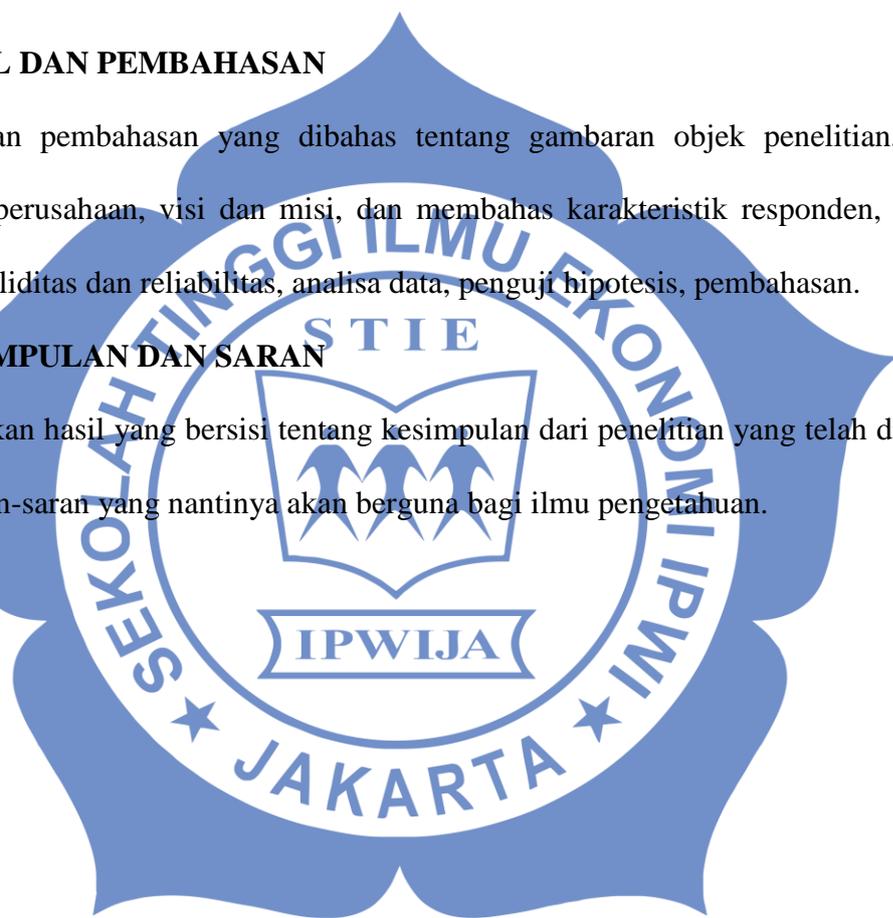
Merupakan metodologi yang membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan yang dibahas tentang gambaran objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, dan membahas karakteristik responden, hasil uji SPSS validitas dan reliabilitas, analisa data, penguji hipotesis, pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan hasil yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literature-literatur mengenai peran sumber daya manusia, gaji, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001), dalam buku Lijan Poltak Sinambela, Edisi ketiga: 2018.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Lijan Poltak Sinambela (2018:8) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris HRD atau Human Resource Department.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sihotang, 2007).

Lijan Poltak Sinambela (2018:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Fungsi manajemen SDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional SDM adalah analisis dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan atau separation.

Hasibuan (2012:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Dessler (2015:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.1.1.1. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Segala (2013:13), mengemukakan bahwa terdapat 2 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1). Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2). Fungsi Operasional

fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi menjadi 6 (enam), secara singkat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengadaan (Procurement)

Fungsi pengadaan adalah berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan.

b. Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi /jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

d. Integrasi/penyatuan (integration)

Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaan dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Perawatan/pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f. Pemisahan/pelepasan/pensiun (Separation)

Apabila fungsi pertama manajemen sumber daya manusia adalah untuk melindungi karyawan. Logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

2.1.2. Gaji

2.1.2.1. Definisi Gaji

Mardi (2011) dalam buku Lijan Poltak Sinambela cetakan ketiga tahun 2018, menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.



Tulus, (2011:140) ‘‘Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan’’.

Mulyadi (2016:309) mengemukakan bahwa ‘‘ Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan’’.

Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan (Sujarweni, 2015:127). Sedangkan menurut Suawatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan ‘‘Pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya’’. Kemudian menurut Mulyadi (2013:373) menyatakan bahwa ‘‘ Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan’’.

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai unsur dari biaya dan upah yang keseluruhannya disebut dengan biaya tenaga kerja. Unsur-unsur gaji dan upah seperti tertera dibawah ini:

1. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kontrak kerjanya.

2. Premi

Premi adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersebut telah bekerja dengan baik melebihi standard yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan output standar yang harus diselesaikan sebanyak 20 unit/hari, maka bagi karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan standar.

3. Lembur

Lembur merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya karyawan yang telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka akan ada tarif yang lebih tinggi dibandingkan tarif biasa.

4. Bonus

Bonus merupakan upah yang diberikan perusahaan pada suatu tahun fiscal memperoleh keuntungan yang ditetapkan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.

5. Catu

Catu merupakan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang, misalnya minyak, gula dan sebagainya.

6. Perengkapan dan sarana lain

Merupakan upah yang diterima karyawan secara tidak langsung, upah ini berupa bentuk jasa seperti: hiburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diterima tidak dalam bentuk uang.

2.1.2.2. Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah Manajer



Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberika gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.1.2.3. Indikator Gaji

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator gaji dari teori Kurniawati (2013:9). Terdiri dari:

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan di butuhkan dalam perusahaan.



2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2012:43). Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan ‘Lingkungan Kerja sebagai serangkaian faktor yang

memengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan penyelesaian tugas yang membebaskan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013:44) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan

a. Hubungan sebagai individu

Motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.

b. Hubungan sebagai kelompok

Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu kepemimpinan yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.



4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

2.1.3.3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1). Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

2). Lingkungan kerja non fisik

© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan lancar.

2.1.3.4. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:



- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan sagala dalam (2011:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.



4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

5) Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

2.1.3.6. INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

Indikator lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2017), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan cahaya
- b. Temperatur
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi Udara
- e. Kebisingan
- f. Getaran mekanis
- g. Bau-bauan
- h. Tata warna
- i. Dekorasi tata letak
- j. Musik
- k. Keamanan



2. Lingkungan Kerja non Fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.4. KINERJA KARYAWAN

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Moehariono (2012), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lijan Poltak sinambela (2018:480) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standar*). (Wilson, 2012:131).

Mangkunegara (2011:16), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat memperoleh kinerja

yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) juga mengatakan bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kamsir (2016) sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.



4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Jenis-jenis penilaian kinerja di kemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:562) sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh sekelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh sekelompok staf : atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya

didasarkan pada pilihan mayoritas memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.

5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai paninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sector yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

1.1.4.4. Indikator dari Kinerja Karyawan

Afandi (2018:89), menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk suatu 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 melakukan tugas

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

- 4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, 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 apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Nanang Yogi Anggoro Putro (2017), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. ASH Cabang Madiun	Analisis Regresi Berganda	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

		2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Sarwo Waskito (2011), Pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. Morniaga di Surabaya	Analisis SEM (Structural Equation Modelling)	1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
Tya Intan Permata Sari (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Ilham Nuryasin, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Muhammad Akbar Gumilar R (2018), Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung	Analisis Regresi Berganda	Gaji dan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Rika Intan Juniasari (2018), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa	Analisis Regresi Linier dan Path Analysis	Ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan
Maulina Agustina (2017), Pengaruh	Analisis Regresi Berganda	Ada pengaruh

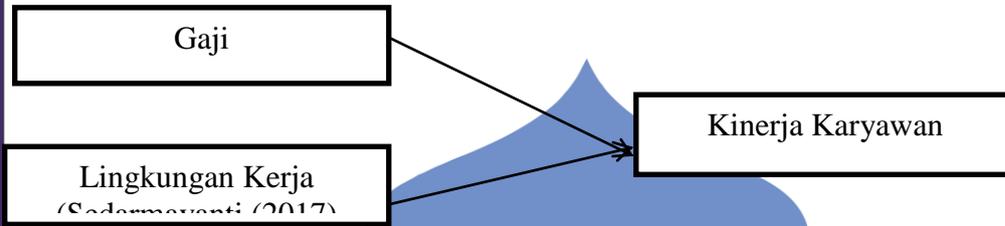
Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang		Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan
Muhammad Riyanda (2017), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai 2. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nuria Khusna (2015), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah Gaji (X1) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, serta Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisatif, kreativitas, dan ketelitian.

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data yang diolah, 2020

2.4.Hipotesis

Atas dasar permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi. Hipotesis yang diajukan adalah:

Hipotesis 1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan PT. Tosama Abadi, Jl. Masjid At-taqwa No. 29 Nagrak, Kec. Gunung Putri, Bogor Jawa Barat. Dengan responden karyawan PT. Tosama Abadi Nagrak. Alasan peneliti memilih PT. Tosama Abadi karena ingin mengetahui Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam mempertahankan perannya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Manufactur.

Tabel 3.1.

Jadwal Waktu Penelitian

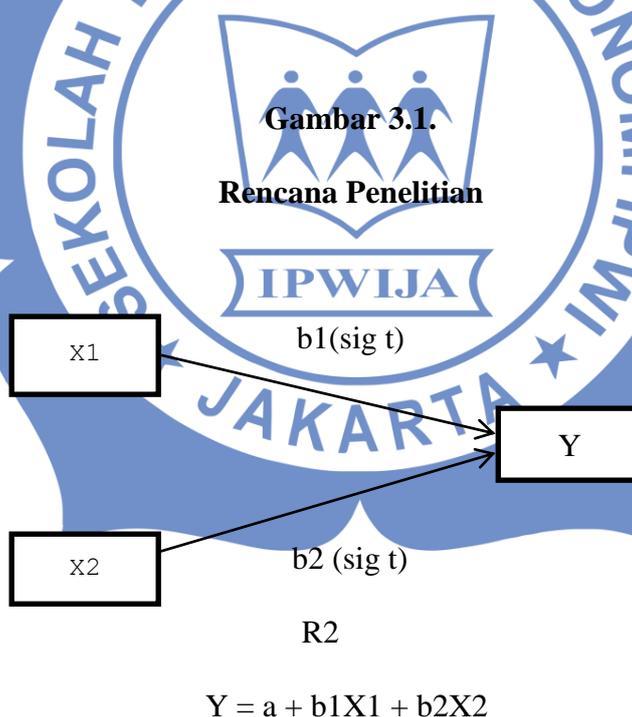
No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan												
2.	Penyusunan Proposal												
3.	Pengumpulan Data												
4.	Analisa Data												
5.	Penyusunan Laporan												

Sumber : Data yang diolah 2020

3.2.Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel Gaji (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel independen. Rancangan Penelitian yang digunakan adalah melalui Observasi atau rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam karyawan untuk mencari keterangan yang lebih actual dan sistematis.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada peneliti ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Gaji)

- X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- b_1 = Koefesien regresi Variabel Gaji
- b_2 = Koefesien regresi Variabel Lingkungan Kerja

3.3. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Gaji (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). dimana indikator-indikator yang akan di ukur dengan skala likert. Berikut ini adalah table variabel Operasionalisasi Variabelnya.

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Gaji (X_1), Kurniawati(2013:9)	Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan.	1. Kelayakan 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	1, 2,3, 4, 5,6 7, 8,9 10
Lingkungan Kerja (X_2), Sedarmayanti	segala sesuatu yang ada disekitar pekerja	1. Penerangan cahaya 2. Sirkulasi Udara 3. Kelembaban udara	1, 2,

(2017)	dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	4. Kebisingan 5. Bau-bauan 6. Tata warna 7. Dekorasi tata letak 8. Musik 9. Keamanan 10. Hubungan kerja antar rekan kerja	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kinerja Karyawan (Y), Afandi (2018:89)	hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melakukan tugas 4. Disiplin kerja 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Inisiatif 9. Kreativitas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Sumber : Data yang diolah, 2020

3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi



Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148).

Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 213 karyawan yang bekerja pada PT. Tosama Abadi.

3.4.2. Sampel

Menurut Gunawan (2013:30) sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang di ambil dengan cara tertentu sebagaimana yang di tetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dikategorikan menjadi 2 yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Peneliti memilih *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Probability sampling yaitu suatu sampel penelitian yang di ambil dengan cara memberikan peluang atas kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi. Teknik sampel acak sederhana yaitu cara pengambilan sampel penelitian secara acak tanpa membeda-bedakan karakter-karakter lainnya seperti, gender, tingkat pendidikan, agama, usia, jabatan, golongan, devisi kerja dan masa kerja.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan toleransi sebesar 10% dengan signifikasi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Margin of Error/Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{213}{1 + 213(0,1^2)}$$

$$n = 68,05 \text{ dibulatkan menjadi } 69$$

berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh ukuran sampel *representative* yang

diperlukan peneliti adalah sebanyak 100 orang agar menjadi lebih baik.

3.4.3. Metode Sampling

Teknik yang digunakan adalah probability sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan simple random sampling.

3.5. Metode Pengambilan Data

Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang akan digunakan.

3.5.1. Penelitian Primer atau Lapangan

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:131). Jadi dapat dikatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli

(tidak melalui media perantara), seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam data primer, peneliti harus melakukan observasi di lapangan secara langsung.

3.5.2. Penelitian Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:131) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang mendukung dan melengkapi penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : a. Gaji, b. Lingkungan Kerja, c. Kinerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban menggunakan teori likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.



Tabel 3.3.

Kategori Skala Likert

Keterangan	Sakala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data yang diolah, 2020

3.6.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur nya (Sugiyono, 2010).

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas tinggi. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item-Total Correlation dengan nilai r table, untuk *degree of freedom* (df) =n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronboach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,06$.

3.7. Uji Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Analisis Data

Uji Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi.

2. Uji Normalitas/Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian penyebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara



agar data dapat diperoleh distribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outhier.

Outhier adalah data yang memiliki nilai diluar batas normal. Setelah data yang bersifat outhier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Dengan ini dapat diketahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data distribusi normal.

3. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua rumus variabel. Rumus regresi ganda:

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaji

X₂ : Lingkungan Kerja

a : Nilai konstan

b₁ : Koefisien Regresi variabel Gaji

b₂ : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t, dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terdapat variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel "Coeffisient"

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Menentukan Kriteria Pengujian

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai H_0 dan nilai H_a sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang di ajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Hipotesis Statistik:

- H_{01} : tidak ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- H_{a1} : ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.



Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Hipotesis Statistik:

- H_{o1} : tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- H_{a1} : ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

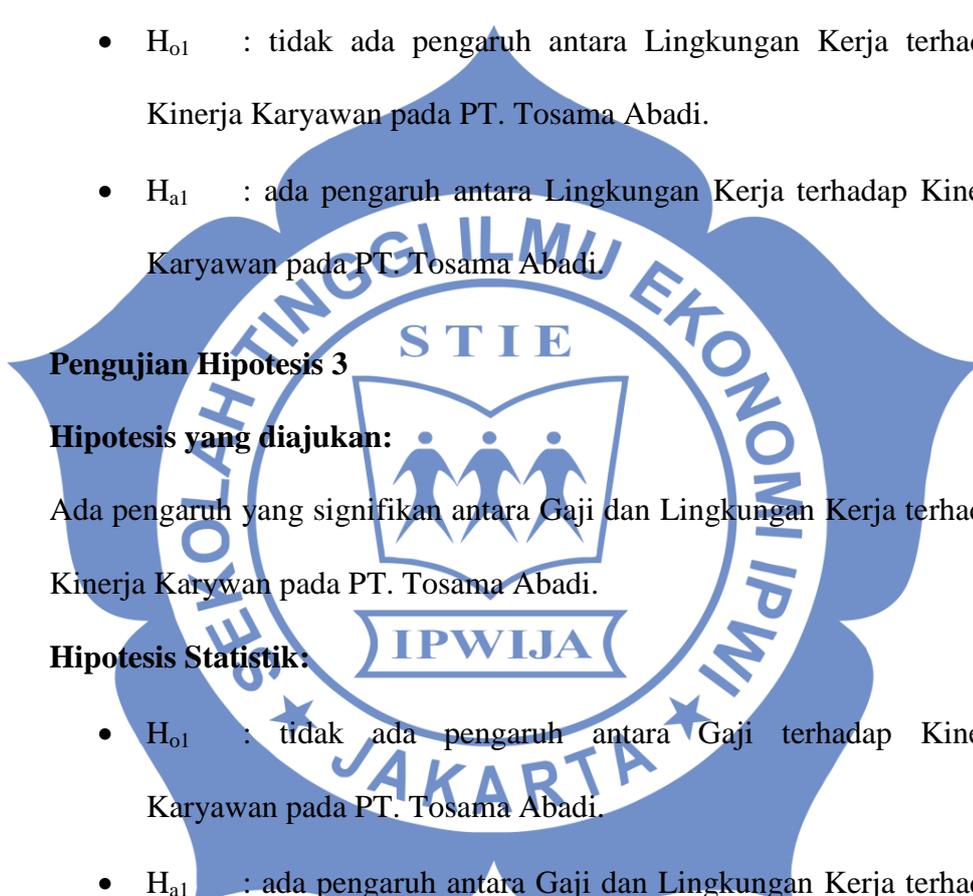
Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.

Hipotesis Statistik:

- H_{o1} : tidak ada pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.
- H_{a1} : ada pengaruh antara Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Suci Amelia, (2018). *Pengaruh Gaji Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Group 1 di PT. Liebra Permana)*. Skripsi Manajemen, Stie Ipwi Jakarta.
- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Itham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.41 No. 1.
- Kasmawati, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uinalauddin Makassar.
- Kurniawati, Tursina, (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Skripsi Keuangan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Edisi ketiga)*, Jakarta: Bumi Aksara 2018.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulina Agustina, (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Moheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke 1, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Akbar Gumilar R, (2018). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan.
- Muhammad Riyanda, (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- M. Taslim Dangga, Muhammad Ramli, (2013). *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar*. Jurnal ekonomi Vol.1 No.1.
- M. Zahari, Ubaidillah, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Wilayah Jambi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.1.
- Nuria Khusna, (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Nanang Yogi Anggoro Putro, (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT ASH Cabang Madiun*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Poerwono, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rika Intan Juniasari, (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Suka Jaya*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Aslampung Bandar Lampung.

Rodi Ahmad Ginanjar, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Sarwo Waskito, (2011). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD. Morniaga Di Surabaya*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sedarmayanti, (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sunyoto, Danang, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Praktek Penelitian Yogyakarta Center For Academic, Publishing Service.

Sunyoto, Danang, (2013). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Syaifudin, (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai, Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Tiya Intan Permata Sari, (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)*. Skripsi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tulus Agus, Moh. et al, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta