

**“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NOVIE AGRO INDUSTRI SIDOARJO”**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Edy Saputra Bakti
Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen
NIM : 01212149

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMASURABAYA
2016**

**“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NOVIE AGRO INDUSTRI SIDOARJO”**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun oleh
Edy Saputra Bakti
01212149

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMASURABAYA
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI”**

DIAJUKAN OLEH:

Nama: Edy Saputra Bakti

Nim: 01212149

Tlah Disetujui dan Diterima Dengan Baik Oleh :

Dosen Pembimbing



(I Putu Artaya SE, MM)

tanggal.....

Ketua Program Studi Manajemen



(I Gede Arimbawa SE, MM)

tanggal.....

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU, TANGGAL 6 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NOVIE AGRO INDUSTRI SIDOARJO

Disusun Oleh : Edy Saputra Bakti
NIM : 01212149
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. I Putu Artaya, SE, MM

()

2. Hermien Tridayanti, Rr, Ir, MM

()

3. Bayu Airlangga, SE, MM

()

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI

Edy Saputra Bakti

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi secara adil dan layak kepada karyawan serta lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Novie Agro Industri Sidoarjo

Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Novie Agro Industri di Sidoarjo, sampel yang diambil adalah sebanyak 55 responden. Model penelitian menggunakan korelasi spearman rank untuk menguji signifikansi hipotesis.

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : variabel lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan, variabel kompensasi berkorelasi dengan kinerja karyawan, variabel beban kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Edy Saputra Bakti

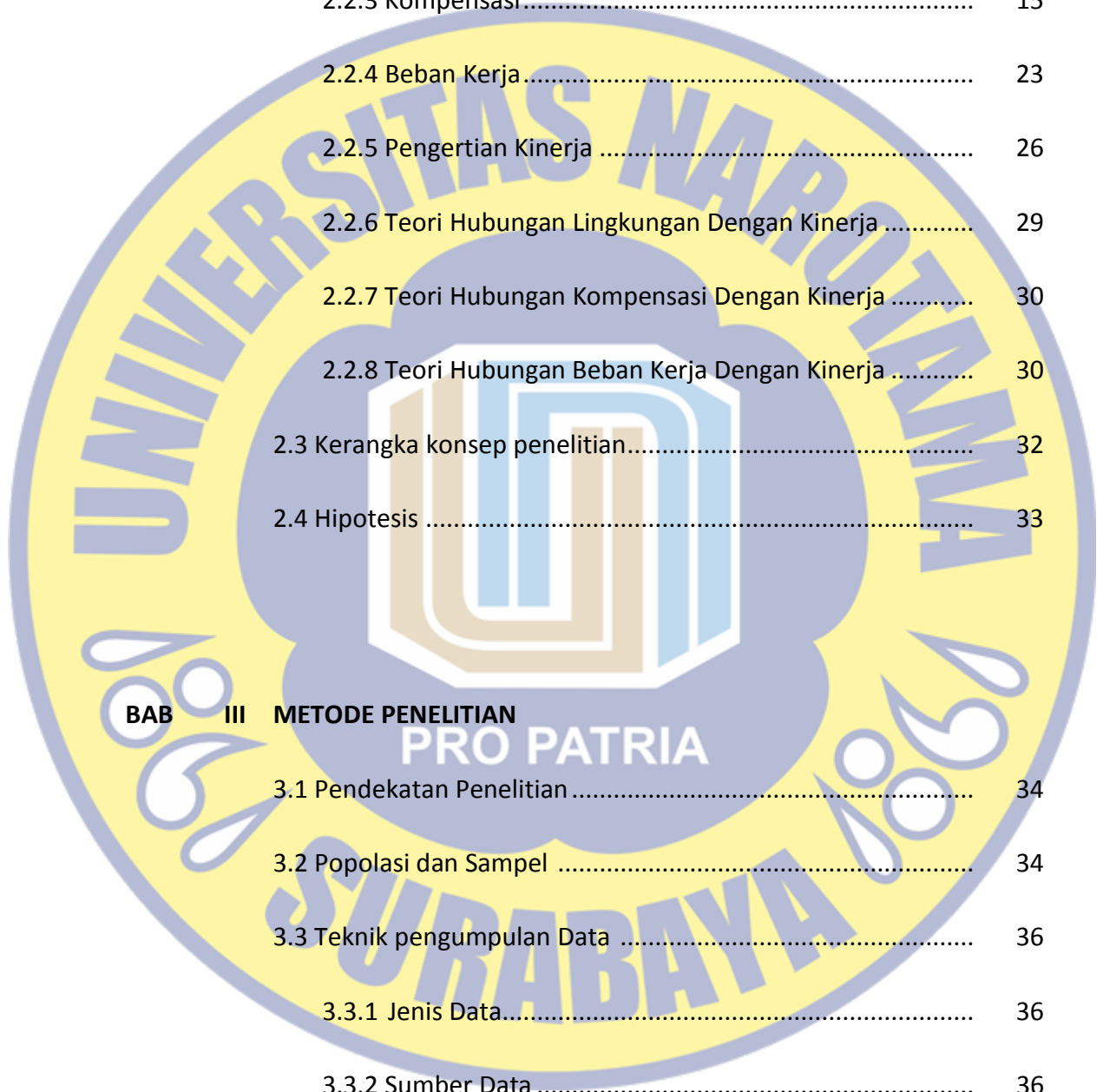
Performance of an employee for an organization plays an important role by contributing to the achievement of corporate goals. Lack of attention to the company in providing fair and adequate compensation to employees and work environment is inadequate will decrease the performance of the employee. Therefore, this study aims to determine the Workplace Relations, Compensation and Workload With Employee Performance at PT. Novie Agro Industry Sidoarjo. The population targeted in this study were employees of PT. Novie Agro Industries in Sidoarjo, samples taken are as many as 55 respondents. Model studies using Spearman rank correlation to test the significance of the hypothesis. Once you know the problem, researching and discussing the research, some conclusions can be drawn as follows: work environment variables correlated with the performance of employees, variable compensation is correlated with the performance of employees, variable workloads correlated with employee performance

Keywords: Work Environment, Compensation, Workload and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
1.5 Batasan penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kerangka Teori	10

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.3 Kompensasi	15
2.2.4 Beban Kerja	23
2.2.5 Pengertian Kinerja	26
2.2.6 Teori Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja	29
2.2.7 Teori Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja	30
2.2.8 Teori Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja	30
2.3 Kerangka konsep penelitian	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Teknik pengumpulan Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data	36
3.3.3 Pengumpulan Data	36
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
3.4.1 Definisi Operasional	37



3.4.2 Pengukuran Variabel	39
3.5 Desain Instrumen Penelitian	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.6.1. Uji Reliabilitas	41
3.6.2 Pengujian Validitas	42
3.6.3. Analisa Korelasi.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Diskripsi oprasional.....	46
4.1.1 Sejarah Perusahaan	46
4.1.2 Lokasi perusahaan	47
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan.....	48
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.2 Diskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Analisis statistik Deskriptif	53
4.3 Pengujian kualitas Data.....	55
4.3.1 Uji validitas.....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 65

5.2 Saran 65

DAFTAR PUSTAKA.....



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pencapaian Target Produksi Perusahaan Tahun 2015	5
Tabel 1.2. Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2012-2015	6
Tabel 3.1. Kriteria Penilaian Korelasi	45
Tabel 4.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2. Identitas Responden Menurut Pendidikan	54
Tabel 4.3. Identitas Responden Menurut Umur	54
Tabel 4.4. Validitas pertanyaan dari Variabel X_1 (Lingkungan Kerja).....	55
Tabel 4.5. Validitas pertanyaan dari Variabel X_2 (Kompensasi).....	56
Tabel 4.6. Validitas pertanyaan dari Variabel X_3 (Beban Kerja)	56
Tabel 4.7. Validitas pertanyaan dari Variabel Y (Kinerja Karyawan)	56
Tabel 4.8. Reliabilitas Data Masing-masing Variabel	57
Tabel 4.9. Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi.....	59
Tabel 4.10. Uji Hipotesis Korelasi X dan Y	59
Tabel 4.11. Uji Hipotesis Korelasi X dan Y	60
Tabel 4.12. Uji Hipotesis Korelasi X dan Y	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	32
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	52



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan
- 2) Variabel kompensasi berkorelasi dengan kinerja karyawan
- 3) Variabel beban kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan

5.2. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Perusahaan sebaiknya harus tepat dalam mendistribusikan pekerjaan. Beban kerja karyawan dengan tensi sedikit sebagian di pindahkan ke bagian yang mempunyai tensi kerja lebih tinggi untuk mengurangi beban kerja yang padat. Selain itu juga.
- 2) Perusahaan lebih memperhatikan proses pemberian kompensasi khususnya pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dan perkembangan perusahaan saat ini, dengan pemberian penghargaan tersebut nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan.

- 3) Pihak manajemen sebaiknya memasang peredam suara agar meminimalisir kebisingan yang diakibatkan oleh suara yang dikeluarkan oleh mesin produksi dan melengkapi alat-alat keamanan dalam bekerja
- 4) Sebagai bahan pertimbangan untuk penindak lanjutan penelitian ini, mungkin dapat dilaksanakan suatu penelitian yang menggunakan variabel-variabel lain yang belum termuat dalam penelitian ini yang diduga memiliki kaitan dengan Kinerja Karyawan.



Adityawarman, Yudha , 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot

Agastia, A. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. EJurnal Manajemen Universitas Udayana

Ahyari, Agus. 2010. Manajemen Produksi Perencanaan SistemProduksi. Buku 2 Yogyakarta: BPFE.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta

Astianto, Anggit , 2014, Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7

Baktiar Doni. 2012. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*. 1(1): h:1-6

Carudin.2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indoneis*, Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011

Chandrasekar, 2011. Workplace environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.

Carnahan Seth, Agarwal, Campbell, dan Franco. 2010. The Effect Of Firm Competition Structures On Employe Mobility and Employee Entrepreneurship Of Extreme Employers. *CES* . 10(06)

Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.

Flippo, 2007, *Manajemen Peronalia*, Jilid I, Erlangga Jakarta

Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Iskandar, Sentot, 2012, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang

Lewa, Eka Idham dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen.

Muhammad, Sri Rahayu, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

Philip, Stacey dan Ling Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation, & Work Hours on Job Satisfaction. Institute For Research In Training & Development

Rachmawati, I.K. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.

Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 3

Sedarmayanti. 2007. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT Refika Aditama

Sihombing. 2011. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan. Bandung: Abdi Raya Utama

Simamora, Henry , 2012, Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher.

Sugiyono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.

Sutrisno, E. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Suwondo Diah Indriani, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Vebriana, Tri Rahayu; Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*,

Warr, P. 2002. *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England

Wibawa, I Gusti Agung Ketut Arya, 2010, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yasa, S. & Utama, M. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*,

