

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT VICTORY APPAREL SEMARANG)**

Evi Lestari

12201180

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

evipingping10@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Victory Apparel) Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Victory Apparel. Teknik pengambilan sampel dengan Purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil sebanyak 86 responden dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan langsung melalui Google Formulir. Pengolahan data menggunakan teknik SPSS dengan SPSS versi 25.0 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

---

*Abstract*

*This study aims to analyze the influence of Supervision, Compensation and Work Environment on Employee Performance (Case study at PT Victory Apparel). The research method used is quantitative research. The population in this study is all employees of PT Victory Apparel. The sampling technique is Purposive sampling. Purposive sampling is a sampling technique for data sources with certain considerations. The sample taken is 86 respondents with research instruments in the form of questionnaires that were directly distributed through Google Forms. Data processing uses SPSS techniques with SPSS version 25.0. The results of this study show that: Supervision has a positive and significant effect on Employee Performance, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keyword : Supervision, Compensation, Work Environment, Employee Performance**

---

# 1. Pendahuluan

## 1.1 Latar belakang masalah

Di era sekarang persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks, sehingga perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten untuk dapat bersaing dengan baik. SDM merupakan aset berharga perusahaan yang dapat membantu mencapai tujuan dan visi perusahaan. Peran penting Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Setiap karyawan perusahaan diharapkan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2016:155) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan Perusahaan.

Pengawasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara memberikan umpan balik (feedback) tentang kinerja mereka. Pengawasan menurut Fahmi yang dikutip oleh Erlis Milta Rin Sondole dkk, bahwa pengawasan secara umum didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan yang baik dapat membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka, mengatasi masalah yang muncul, dan memperbaiki kinerja mereka secara keseluruhan.

Novitasarri (2017) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan perusahaan. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka hal itu bisa memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan positif dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, serta membantu mereka untuk fokus dan berkinerja lebih baik. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan nyaman (Yugusna, Fathoni, & Haryono, 2016).

PT Victory Apparel adalah salah satu perusahaan industri yang terletak di Kota Semarang tepatnya di Jl. Coaster 8, Blok B 1-4 Tanjung Mas Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah. PT Victory Apparel bergerak di bidang garmen dan tekstil yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian, dimana produk akhirnya akan di ekspor

ke luar negeri. Proses produksi di PT Victory Apparel meliputi beberapa tahapan mulai dari inspeksi bahan baku (*inspection*), pembuatan pola garment (*pattern marker*), pemotongan bahan (*cutting*), *sewing*, proses potong benang, *finishing*, *packing* dan *final inspection*. Dalam pencapaian kinerja yang maksimal, maka peran karyawan PT Victory Apparel sangatlah penting guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas agar memenuhi target produksi yang di tetapkan oleh pihak manajemen PT Victory Apparel.

Berikut ini disajikan data mengenai target dan realisasi produksi di PT Victory Apparel Semarang

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Produksi di PT Victory Apparel Semarang

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Selisih	Persentase
2018	3.600.050	3.750.000	(149.950)	104,2%
2019	4.700.800	5.000.150	(299.350)	109,6%
2020	5.335.200	5.001.000	334.200	93,7%
2021	6.177.600	5.880.450	297.150	95,1%
2022	7.300.800	6.912.500	388.300	94,6%

Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi pada PT Victory Apparel Semarang pada tahun 2018 mengalami peningkatan 4,2% dari target yang ditentukan. Kemudian pada tahun 2019 realisasi target terlampaui 9,6%. Namun pada tahun 2020 hanya dapat mencapai 93,7% dari target yang diinginkan. Pada tahun 2021 realisasi target juga belum memenuhi 100% target yaitu hanya 95,1%. Pada tahun 2022 realisasi produksi bahkan hanya mencapai 94,9% dari target.

Berdasarkan data diatas, muncul masalah yang perlu dan penting diteliti yaitu realisasi produksi PT Victory Apparel selama tiga tahun berturut turut tidak pernah mencapai target.

Pencapaian target produksi yang rendah dapat diakibatkan oleh berbagai faktor. Diantaranya disebabkan oleh kurangnya sumber daya, seperti terbatasnya anggaran, tenaga kerja, atau teknologi yang diperlukan untuk mencapai target. Selanjutnya, perubahan lingkungan eksternal, seperti perubahan pasar, kebijakan pemerintah, atau kondisi ekonomi Ketidakpastian pasar yang tidak stabil dan ketidakmampuan mengelola risiko menjadi kendala di mana kesalahan dalam mengidentifikasi, mengukur, atau mengelola risiko. Selanjutnya kurangnya kemampuan atau keterlibatan karyawan menjadi faktor internal perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Teknologi yang usang atau tidak efisien juga dapat menjadi penghambat sehingga mengurangi

produktivitas dan kemampuan mencapai target produksi. Perubahan dalam kepemimpinan atau manajemen yang tidak terkoordinasi juga dapat mengganggu stabilitas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian, kondisi ekonomi makro seperti inflasi, suku bunga, atau resesi dapat berdampak pada operasional dan keuangan suatu entitas, menjadi faktor eksternal lain yang perlu diatasi. Kemudian Persaingan yang ketat, karena perusahaan harus beradaptasi dengan dinamika pasar yang kompetitif untuk mencapai target produksi yang ditetapkan. Dari semua penyebab target produksi yang tidak tercapai hal yang paling berpengaruh adalah kinerja karyawan yang rendah.

Maka penting dilakukan pengawasan yang efektif, Ketika karyawan merasa ada pengawasan yang baik, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target kerja yang ditetapkan, Selain pengawasan perlu juga diberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik. Perusahaan pun harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan penelitian terdahulu, pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Bambang et al., 2020). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Opan et al., 2020). Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Eric Hermawan, 2021). Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Adanya dorongan yang muncul dalam diri sendiri maupun di luar diri merupakan faktor penting untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya (Husin et al., 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, dengan itu pada penelitian ini peneliti akan menguji mengenai PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT VICTORY APPAREL SEMARANG). Untuk menjawab mengenai masalah yang telah diuraikan maka peneliti akan memaparkan pertanyaan pada penelitian sebagai berikut (i) Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Victory Apparel Semarang, (ii) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Victory Apparel Semarang, (iii) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Victory Apparel Semarang.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Noviyanti et al., 2019).

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya.

Menurut Robbins (2016) dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
2. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.

- 3) Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
4. Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing pesaing dalam usaha yang sejenis.

Menurut Robbins (2016:260) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.

## 2.2 Pengawasan

Menurut Mannulang dalam bukunya Dasar Dasar Manajemen (2018:2) Pengawasan yaitu suatu proses pengambilan pekerjaan yang sudah dilakukan, mengevaluasi dan jika perlu mengoreksinya, dengan maksud pekerjaan itu selesai. Pengawasan yaitu mengamati, mengarahkan serta memberikan nilai kepada bawahan yang telah diberikan wewenang kepada atasan sehingga bawahan dapat diberikan saksi secara struktural dan berkesinambungan(Arum Sari & Ratmono, 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Menurut S.P Siagian (2016), mengemukakan bahwa manfaat terpenting dari pengawasan, yaitu :

1. Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dimana organisasi berada
2. Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif.
3. Adanya pemahaman tentang berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional.
4. Mengetahui langkah-langkah apa saja yang segera diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016: 290) pengawasan terdiri dari empat indikator yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya

kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) yakni membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) yakni keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

### **2.3 Kompensasi**

Mengutip dari (Rizal et al., 2021) menurut T. Hani Handoko (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja.

Selanjutnya menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Menurut Afandi (2018:194) Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi diantaranya :

1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **2.4 Lingkungan kerja**

Menurut (Darmadi,2020) Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada pada sekitar karyawan dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang sedang melaksanakan kegiatan atau tugasnya dalam pekerjaan, hal tersebut meliputi kondisi pekerjaan dan fasilitas dalam pekerjaan seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik dan lain sebagainya yang dapat menunjang ataupun tidak dalam kinerja sebuah karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Latif, dkk 2022) Lingkungan kerja merupakan lingkup dimana karyawan ataupun pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari, dalam meningkatkan para

pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan optimal kondisi lingkungan kerja yang kondusif diperlukan, dikarenakan lingkungan kerja kondusif tersebut dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja maupun karyawan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kehidupan sosial, psikologi, maupun keadaan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Nitisemito (Kristanti, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja  
Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	1. Bambang Widjanarko Susilo 2. Yolanda Desitawati. 2020	Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EUDE INDONESIA	Pengawasan, Lingkungan Kerja	Pengawasan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eude Indonesia.
2	1. Opan Arifudin 2. Rahman Tanjung 3. Juhadi 4. Hendar. 2020	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media	Kompensasi, Pengawasan	Kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Media.
3	1. Oktaviani Ramenusa 2. Selfia Kedale. 2021	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung	Kompensasi, Beban kerja	Kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Puranabile Abadi Bitung

4	Eric Hermawan. 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Lingkungan Kerja, Stress kerja, Beban Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta. Stress Kerja dan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta.
5	1. Husin 2. Nurwati 3. Siti Aisyah. 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan	Beban kerja, Kompensasi	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan

Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Desitawati, (2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien. Karena melalui pengawasan diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang telah ada. Meskipun positif (perlu ditingkatkan) namun pengawasan harus terkelola agar tidak menciptakan pressure yang menjadikan SDM stres sehingga tidak produktif/tidak optimal kinerjanya.

**H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, Tanjung, Juhadi & Hendar, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi karyawan agar karyawan merasa bahwa kompensasi mereka adil dan sebanding dengan kontribusi dan kinerja karyawan, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target perusahaan.

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

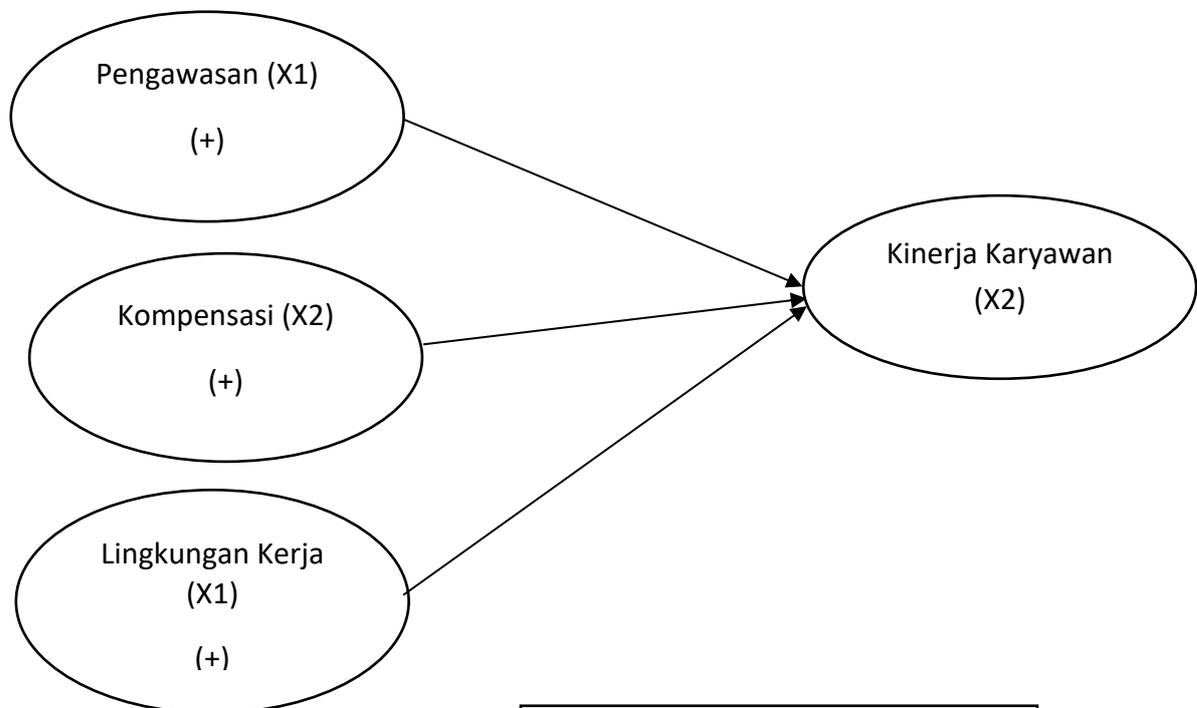
Penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai.

**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel X yaitu Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Apakah Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel

#### 3.1.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan PT Victory Apparel Semarang yang berjumlah 600 orang bagian sewing.

### 3.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2015:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10 hingga 20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 600 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{600}{1 + 600(0,1)^2}$$

= 85,714 dibulatkan menjadi 86

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 86 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel diambil berdasarkan Teknik Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Di penelitian ini, Peneliti menentukan kriteria berdasarkan jabatan yaitu bagian sewing. Alasan menggunakan purposive sampling adalah untuk mendapatkan sampel yang mewakili tujuan penelitian yang dilakukan serta memenuhi kriteria dalam memberikan informasi.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis data**

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data yang berisi angka yang dapat dinyatakan serta diukur dengan satuan hitung (Sugiyono,2008)

#### **3.2.2 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber datanya, sumber data primer adalah data yang didapat langsung dari objek penelitian dan selanjutnya akan dikumpulkan sebagai data primer.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data adalah tahap pertama untuk melakukan penelitian, sebab mendapatkan data adalah sasaran terpenting dari penelitian. Alat yang dipakai untuk mengumpulkan data di penelitian ini adalah memakai angket atau kuesioner untuk menggabungkan jawaban dari responden. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Victory Apparel Semarang. Skala ukur yang dipakai di penelitian adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012) Likert dipakai guna menilai opini, sudut pandang serta perilaku orang seputar aktivitas sosialis. Menurut Sugiyono (2012) untuk kebutuhan analisis kuantitatif, jawaban dari data bisa diberikan *score*: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

### **3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2012) Variabel penelitian merupakan penetapan objek oleh peneliti agar dipahami bahan yang berkaitan dengan hal bersangkutan, lalu diambil kesimpulannya. Peneliti memakai dua bentuk variabel pada penelitian, variabel bebas dan terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat yang dipakai yaitu kinerja karyawan.

Definisi variabel, indikator variabel serta skala ukur data akan dipaparkan pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1

## Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X1)	Pengawasan yaitu suatu proses pengambilan pekerjaan yang sudah dilakukan, mengevaluasi dan jika perlu mengoreksinya, dengan maksud pekerjaan itu selesai. Mannulang dalam bukunya Dasar Dasar Manajemen (2018:2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan standar (<i>Standards</i>)</li> <li>2. Pengukuran (<i>Measurement</i>)</li> <li>3. Membandingkan (<i>Compare</i>)</li> <li>4. Melakukan tindakan (<i>Action</i>)</li> </ol>	Likert
Kompensasi (X2)	<p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja.</p> <p>(Rizal et al., 2021) menurut T. Hani Handoko (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada pada sekitar karyawan dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang sedang melaksanakan kegiatan atau tugasnya dalam pekerjaan.</p> <p>(Darmadi,2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.</p> <p>Jufrizen (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

### **3.5. Uji Kualitas Data**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat  $r$  hitung dengan membandingkan  $r$  tabel (Ghozali, 2016:53).

Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka valid

Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak valid.

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2016:48). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Ghozali (2016:43). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6 Nunnally dalam Ghozali (2016:45).

#### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov dengan ketentuan (Ghozali, 2016:159) :

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka data normal.

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka data tidak normal

##### **3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Adanya heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satunya uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:148) :

jika sig. > 5 %, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

jika sig. < 5%, maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:103) :

Jika Tolerance diatas (>) 0,1

VIF di bawah (<) 10

### 3.5.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan mengetahui arah dan seberapa kuat pengaruh tersebut (Ghozali, 2016:94). Rumus (Ghozali, 2016:97)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_4$  = Koefisien Regresi

X1 = Pengawasan

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja

E = Standart error

### **3.5.5 Uji Kelayakan Model (Uji - F)**

Uji - F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (Ghozali, 2016:96).

### **3.5.6 Uji Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi  $R^2$  adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model (Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

### **3.5.7 Uji Hipotesis ( Uji T)**

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%