

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas unggul dapat menjadi kunci utama perusahaan dalam menghadapi kompetisi global. Sumber daya manusia dirasa perlu memiliki kemampuan untuk terus berubah dan berkembang secara dinamis seiring dengan ritme aktivitas dan kebutuhan pasar yang beragam. Kehadiran individu yang ahli dan cakap di bidang teknologi dan ilmu pengetahuan, menjadi salah satu faktor krusial dalam upaya mencapai tujuan bisnis dan mendorongnya menuju arah yang lebih positif. Sebab sejatinya, sumber daya manusia memiliki peran pusat dan fundamental dalam struktur perusahaan (Risamasu et al., 2018).

Sukses suatu perusahaan tercermin dalam kemampuannya memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, menghasilkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja yang nilai-nilainya kokoh, fleksibel, dan adaptif sangat krusial. Ini memungkinkan mereka bergerak sejalan dengan dinamika perubahan yang terus berlangsung. (Mustakim et al., 2021). Keberhasilan atau kegagalan dalam manajemen suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada pengelolaan yang akurat terhadap sumber daya yang dimilikinya. Ketika kinerja sumber daya manusia dikelola dengan efektif, diharapkan kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi juga akan berjalan baik.

Kinerja atau performa karyawan merujuk pada hasil upaya individu dalam suatu organisasi, melibatkan proses manajemen atau fungsi keseluruhan perusahaan. Hasil konkret dari usaha tersebut harus dapat terukur dan terbukti sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara kolektif. (Sedarmayanti, 2018:260) Ini juga mencerminkan pencapaian akhir seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari perannya, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas (Mangkunegara, 2019).

Banyak faktor memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja atau performa karyawan, seperti yang telah diidentifikasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Risamasu et al., (2018), Mustakim et al., (2021) dan Herlambang et al., (2022) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan dari berbagai penelitian tersebut telah mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan secara nyata dipengaruhi oleh beban kerja dan kompetensi dalam konteks perusahaan atau organisasi.

Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi performa atau kinerja seorang karyawan, sebagaimana yang telah diidentifikasi dalam penelitian-penelitian terdahulu. Duwipayana *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja bersama dengan lingkungan kerja memiliki dampak yang saling berhubungan dan berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang serupa juga terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe & Siregar (2019) serta Setiyana & Lasmidar (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki potensi besar dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Studi ini berfokus pada evaluasi performa individu di divisi purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Pegawai di bagian purchasing memiliki peran krusial dalam menjaga pasokan barang dan jasa yang vital untuk proses produksi. Ketersediaan persediaan yang memadai sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan manufaktur. Semua staf di divisi purchasing bertanggung jawab untuk memastikan pasokan berjalan lancar, mencegah kekurangan stok yang dapat mengganggu proses produksi. Kegagalan dalam memenuhi kebutuhan ini akan berdampak negatif pada efisiensi perusahaan.

PT. Mayora Indah, Tbk menerapkan metode analisis beban kerja (workload analysis) untuk mengukur tingkat beban kerja karyawan. Tujuannya adalah memahami tanggung jawab dan beban tugas setiap karyawan secara mendalam. Sebelumnya, karyawan mungkin menjalankan tugas tanpa mempertimbangkan beban kerja yang sebenarnya. Dengan manajemen beban

kerja yang terkendali sesuai batas toleransi, diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Dalam era teknologi yang terus berkembang, karyawan perlu beradaptasi dengan sistem yang canggih. Peningkatan kompetensi karyawan penting agar perusahaan dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Fokus pada pengembangan kompetensi dalam sumber daya manusia memiliki potensi meningkatkan kapasitas dan membangun dasar yang kuat. Karyawan dengan kompetensi sesuai pekerjaan mampu memberikan kinerja optimal, termasuk keterampilan, ketahanan mental, pengetahuan, serta produktivitas dengan nilai karakter yang kuat (Mustakim et al., 2021). Dalam konteks ini, peran manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa semua kegiatan kerja dilaksanakan secara efisien dan efektif oleh setiap individu yang bertugas dalam pelaksanaannya, atau setidaknya sesuai dengan ekspektasi yang telah diinginkan oleh para manajer (Herlambang et al., 2022).

Karyawan berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerjanya, yang memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan mampu memberikan rasa keamanan selama menjalankan tugas. Suasana kerja yang seperti ini menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka merasa senang dan tidak mudah merasa jenuh menghadapi tugas-tugas rutin yang monoton (Duwipayana *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Karyawan merasakan kepuasan dalam mencapai kinerja yang baik, sementara perusahaan juga mengambil manfaatnya. (Sihaloho & Siregar, 2019).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan mempengaruhi pencapaian waktu dan target tugas. Ini berdampak pada ketidakefektifan dan ketidakefisienan sistem kerja. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya dan temuan penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk menyelidiki pengaruh penerapan analisis beban kerja (workload analysis), kompetensi (competency), dan lingkungan kerja (work environment) terhadap kinerja (performance) staf purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini akan terbatas pada faktor-faktor penerapan analisis beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja para staf *purchasing* di PT. Mayora Indah, Tbk.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang menjadi fokus studi ini:

1. Bagaimana pengaruh workload analysis terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk?
4. Bagaimana pengaruh bersama-sama antara workload analysis, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak dan pengaruh workload analysis terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk.
2. Menganalisis dampak dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk.
3. Menganalisis dampak dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk.
4. Menganalisis dampak dan pengaruh bersama-sama antara workload analysis, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja staf di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berikut beberapa saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Data dan informasi yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam mengembangkan dan memperdalam pemahaman konsep dan teori, khususnya dalam konteks pemecahan masalah di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi mereka yang sedang menulis skripsi atau mengkaji topik sejenis, khususnya yang berkaitan dengan aspek beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan relevansinya terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Temuan baru dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi berharga untuk kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, temuan ini juga dapat membimbing perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan mengambil keputusan terkait strategi karyawan dan peningkatan kinerja di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan dampak positif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. *Performance* (Kinerja)

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut pengertiannya, merupakan hasil dari usaha kerja yang tercermin dari pencapaian dalam segi produktivitas serta efektivitas individu saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019). Bila mengacu pada konteks ini, kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi, yang akan menghasilkan output baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, kreativitas, fleksibilitas, kehandalan, dan aspek lain yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Kinerja dapat timbul dari pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu atau diperoleh dari rangkaian aktivitas selama jangka waktu tertentu. Berdasarkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai targetnya dan memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga menggambarkan sejauh mana para karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan, berdasarkan pencapaian tugas yang telah diberikan kepada mereka (Rivai, 2018).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Umumnya kinerja seorang karyawan dipengaruhi baik secara internal maupun eksternal, yang mencakup :

1. Faktor Internal

- a. Kemampuan intelektualitas, merujuk pada kapasitas mental umum yang membentuk dasar kemampuan karyawan dalam mengatasi aspek-aspek berpikir yang kompleks.
- b. Pengalaman kerja, melibatkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan dari tugas-tugas pekerjaan yang telah dilakukan.

- c. Kepuasan kerja, yang adalah ekspresi emosional sebagai bentuk rasa senang seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya.
- d. Motivasi karyawan, yang mengacu pada kemampuan individu untuk memberikan usaha tambahan demi mencapai tujuan organisasi, yang dipicu oleh keinginan memenuhi kebutuhan pribadi.
- e. Disiplin kerja, yang mencerminkan kesadaran juga komitmen seseorang untuk mengikuti norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan
- f. Latar belakang pendidikan, yang menjadi dasar pembelajaran, kebiasaan, dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pelatihan, pendidikan, dan penelitian.

2. Faktor Eksternal

- a. Gaya kepemimpinan, adalah cara yang dipakai oleh seorang pemimpin untuk mengatur, mengarahkan, dan memberikan pengaruh kepada para karyawan guna suatu mencapai tujuan tertentu.
- b. Pengembangan karir, adalah aktivitas dalam manajemen SDM yang berguna untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka di dalam perusahaan.
- c. Lingkungan kerja, memiliki dampak langsung pada kondisi kerja, mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien.
- d. Pelatihan, merujuk pada upaya karyawan untuk memenuhi kebutuhan ketrampilannya, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang relevan dengan tugas pekerjaan.
- e. Kompensasi, meliputi pengeluaran dan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi sebagai bentuk aspirasi perusahaan bagi karyawan atas kontribusi serta layanan yang telah mereka curahkan.
- f. Sistem manajemen, merujuk pada tata kelola perusahaan dan penerapan prosedur yang dirancang guna memastikan perusahaan beroperasi sesuai prinsip dan standar yang telah ditetapkan bersama.

2.1.1.3 Indikator Performance/Kinerja

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa indikator kinerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Kualitas kerja mencakup tingkat ketaatan seorang karyawan dalam mengikuti prosedur, disiplin, dan tingkat dedikasi. Kualitas kerja dinilai melalui hasil dan kesempurnaan penyelesaian tugas berdasarkan kapabilitas dan keterampilan karyawan
2. Kuantitas kerja, mengacu pada hasil pekerjaan yang diukur dalam bentuk unit atau jumlah selama satu siklus aktivitas. Pengukuran kuantitas juga dapat didasarkan pada penilaian karyawan terhadap jumlah tugas yang mereka selesaikan berdasarkan hasil akhirnya.
3. Efisiensi kerja menggambarkan kemampuan karyawan untuk secara optimal memanfaatkan sumber daya yang ada.
4. Usaha karyawan mencerminkan kesadaran karyawan dalam memberikan dedikasi dan upaya terbaik dalam pekerjaan mereka.
5. Standar profesional karyawan mengindikasikan tingkat ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja dengan organisasi.
6. Kemampuan pekerja merujuk pada semua keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan mereka dalam menggunakan penilaian yang bijak.
7. Ketepatan karyawan mencakup penyelesaian tugas sesuai waktu serta memberikan ide kreatif yang relevan dengan tujuan organisasi.

2.1.2 *Workload Analysis*

2.1.2.1 Pengertian *Workload Analysis*

Priansa (2018) berpendapat bahwa *workload analysis* adalah proses untuk menghitung tugas-tugas yang perlu dilakukan oleh karyawan dalam suatu jabatan atau unit kerja, serta menentukan jumlah karyawan yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut. Proses perhitungan beban kerja memerlukan metode juga teknik yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi atau lembaga. *Workload analysis* membantu mengidentifikasi

jumlah serta jenis karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam organisasi itu sendiri.

Beban kerja bisa diartikan sebagai tanggung jawab yang melekat pada suatu pekerjaan, termasuk beban fisik, mental, dan sosial yang harus dihadapi oleh seorang pekerja atau karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan (Neksen et al., 2021). Pengukuran beban kerja merupakan metode untuk memperoleh informasi mengenai efektifitas serta efisiensi tenaga kerja dalam posisi jabatan yang dimiliki. Pengukuran ini perlu dilakukan secara sistematis dengan menggabungkan analisis beban kerja, analisis jabatan, ataupun teknik manajemen analisis lainnya (Rohman & Ichsan, 2021).

Setidaknya terdapat tiga kondisi yang mungkin terjadi dalam pemberian beban kerja kepada karyawan. Pertama, beban kerja sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kedua, beban kerja yang terlalu rendah atau di bawah kapasitas (*less capacity*). Ketiga, beban yang kerja terlalu tinggi atau melebihi kapasitas (*over capacity*). Pelimpahan beban kerja yang timpang dan tak sesuai standar dapat menimbulkan ketidakefisienan kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan *workload analysis* sejatinya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai efektifitas, efisiensi, dan profesionalisme pemanfaatan SDM dalam organisasi atau perusahaan. Analisis ini membantu mengukur kinerja pegawai atau unit organisasi, seperti; tingkat efisiensi, norma waktu penyelesaian tugas, prestasi kerja, penyusunan formasi pegawai, perbaikan prosedur kerja dan manajemen, serta standar beban kerja, (Menpan, 2020).

2.1.2.2 Aspek-aspek dalam *Workload Analysis*

Workload analysis dapat dibagi ke dalam beberapa aspek sesuai dengan penelitian Menpan (2020):

1. Volume Kerja

Volume kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang telah dijadwalkan oleh individu ataupun tim dalam suatu periode masa tertentu. Hal ini mencakup beragam aktivitas, tanggung jawab, dan proyek yang

harus dikerjakan. Analisis terhadap volume kerja membantu mengidentifikasi seberapa besar beban pekerjaan yang dihadapi dan memastikan alokasi sumber daya yang tepat guna mencapai hasil yang diharapkan.

2. Norma Waktu

Norma waktu merujuk pada ukuran standar yang mengindikasikan berapa lama seharusnya diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas tertentu. Norma waktu biasanya didasarkan pada pengalaman sebelumnya atau panduan industri, dan digunakan sebagai acuan untuk mengukur efisiensi kerja. Norma waktu membantu mengatur ekspektasi mengenai seberapa cepat suatu tugas seharusnya diselesaikan, memberikan perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan kinerja secara aktual.

3. Jam Kerja Efektif

Jam Kerja Efektif merujuk pada periode waktu di mana seseorang atau tim benar-benar produktif dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dalam analisis beban kerja, konsep ini membantu mengidentifikasi saat-saat optimal untuk menjalankan tugas yang membutuhkan konsentrasi tinggi, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2.1.2.3 Indikator *Workload Analysis*

Indikator dalam analisis beban kerja (*workload analysis*) mencakup (Nabawi, 2019):

1. Pencapaian Target

Ukuran target kerja yang harus dicapai oleh individu mempengaruhi persepsi beban kerja mereka. Jika karyawan merasa target pekerjaan tinggi, mereka mungkin merasa memiliki beban kerja yang berat, dan sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan karyawan terhadap kondisi pekerjaan dan kemampuannya

dalam mengatasi masalah yang tak terduga, seperti penambahan pekerjaan di luar jam kerja.

3. Standard pekerjaan

Standard pekerjaan yang ditetapkan dapat memberikan beban pada karyawan. Jika karyawan merasa mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan, maka beban kerja tidak akan terlalu berat.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Gultom et al (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kapabilitas individu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kompetensi juga melibatkan pemindahan pengetahuan dan ketrampilan ke situasi berbeda serta peningkatan manfaat yang sejalan dengan itu. Pernyataan sejenis disampaikan oleh Sinaga (2019), yang merumuskan kompetensi sebagai kemampuan yang dapat dijual dan diterapkan melalui hasil inovasi dan kreativitas yang dihasilkan.

Armaniah (2019) berpendapat bahwa kompetensi adalah motivasi seseorang untuk menggunakan kinerja utamanya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dimensi kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku unggul atau ahli yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau staf, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan tindakan yang positif.

Fauzi (2019) Di sisi lain, Fauzi (2019) memandang kompetensi sebagai kinerja yang terarah pada pencapaian tujuan baik secara individu maupun kelompok, dalam mencapai kondisi yang diinginkan. Dalam pandangannya, kompetensi menggambarkan kualitas performa yang memastikan pencapaian hasil yang efisien dan efektif.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi

Kompetensi berasal dari perilaku yang mengacu pada peraturan yang berlaku. Elvira & Widodo, (2022) menguraikan indikator dalam kompetensi sebagai :

1. Pengetahuan (*knowledge*) merujuk pada informasi dan pengetahuan yang didapat seseorang melalui pendidikan formal, pelatihan, dan kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diemban.
2. Keahlian (*skill*) mencakup kemampuan khusus dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan, dan individu mampu mengatasi tugas dengan rinci. Keahlian ini juga diikuti oleh kemampuan (*ability*) dalam menyelesaikan masalah dengan efisien dan efektif.
3. Sikap (*attitude*) mencerminkan perilaku yang memiliki sikap positif, seperti ramah dan sopan, serta menjunjung tinggi etika terutama dalam situasi yang berkaitan dengan citra perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sudaryo et al, (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaannya, baik dalam aspek fisik maupun psikologis. Definisi lain menggambarkan lingkungan kerja sebagai rangkaian dari peralatan, bahan-bahan yang digunakan, serta konteks sekitar di mana individu menjalankan aktivitas pekerjaannya, termasuk metode dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun dalam kelompok (Afandi, 2018). Secara esensial, lingkungan kerja mencakup tempat di mana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari mereka (Siagian, 2014).

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian oleh Farisi & Fani (2019), konsep lingkungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu fisik dan non-fisik. Dalam konteks ini, aspek fisik melibatkan berbagai unsur di sekitar pekerja yang berdampak pada pelaksanaan aktivitas kerjanya. Sementara itu, aspek non-fisik lebih menitikberatkan pada elemen-elemen seperti budaya organisasi,

interaksi antar rekan kerja, dan dinamika tim yang secara signifikan memengaruhi pengalaman dan efisiensi kerja.

Pentingnya kondisi yang nyaman dalam lingkungan kerja fisik terbukti dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian oleh Nitisemito sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Siburian (2021). Sementara itu, aspek lingkungan kerja non-fisik melibatkan berbagai interaksi antara karyawan, baik dengan rekan sejawat, bawahan, maupun pimpinan. Pengakuan terhadap pentingnya lingkungan kerja non-fisik sangatlah penting karena memiliki dampak yang signifikan pada performa karyawan.

Elemen-elemen dalam lingkungan kerja non-fisik mencakup faktor-faktor yang beragam, termasuk struktur tugas dalam perusahaan. Tambahan pula, pengawasan juga memiliki peran penting dalam lingkungan kerja non-fisik, di mana tingkat pengawasan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Astuti, 2018).

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2003) menguraikan indikator lingkungan kerja ke dalam berbagai aspek, diantaranya :

1. Suara bising, mengacu pada tingkat kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan.
2. Ruang gerak, melibatkan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta melibatkan penggunaan peralatan seperti kursi, meja, dan lemari.
3. Penerangan, mengacu pada seberapa terangness cahaya di area kerja pegawai. Penerangan yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
4. Suhu udara, mengacu pada suhu dalam ruang kerja. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah bisa memengaruhi kenyamanan kerja..

5. Kemampuan bekerja, mengacu pada kondisi yang memastikan karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas pekerjaan.
6. Hubungan antar pekerja merujuk pada kerjasama dan keselarasan dalam menjalankan tugas-tugas. Hubungan yang harmonis antar pegawai menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan institusi secara efisien.

Dalam penelitian ini, dimensi indikator penelitian diklasifikasikan menjadi dua, yaitu dimensi fisik dan non fisik. Pembagian indikator ini didasarkan pada:

- a. Dimensi lingkungan kerja fisik diukur dalam 3 indikator lingkungan kerja yaitu:
 - 1) Kebersihan ruangan, mencakup aspek pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kelembaban yang sesuai, tingkat kebisingan yang dapat diterima, serta penggunaan warna yang tepat.
 - 2) Fasilitas kantor, mencakup elemen-elemen pendukung bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.
 - 3) Perlengkapan dan peralatan kantor, termasuk dalam hal ini juga pertimbangan terhadap faktor keamanan.
- b. Dimensi lingkungan kerja non fisik diukur dalam 3 indikator hubungan kerja, yaitu :
 - 1) Hubungan rekan kerja setingkat, merujuk pada kualitas hubungan harmonis di antara rekan kerja sejawat tanpa adanya konflik atau intrik.
 - 2) Hubungan atasan dengan karyawan, menggambarkan adanya saling penghargaan antara atasan dan bawahan, serta mendorong timbulnya rasa hormat dalam interaksi mereka.
 - 3) Kerjasama antar karyawan, menitikberatkan pada kemampuan kolektif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan. Keberhasilan kerjasama yang efektif akan

membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih produktif dan efisien.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.0.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul / Penulis	Nama jurnal	Variabel	Metode	Kesimpulan	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
1	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar I Made Artha Putra Duwipayana, I Ketut Setia Sapta dan I Gede Rihayana 2022	VALUES, vol. 3, No. 1, 2022, 105- 119 (Duwipayana et al., 2022)	X1= lingkungan kerja X2=beban kerja Y= kinerja	Kuantitatif Analisis regresi berganda	1) Beban kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Optimalitas beban kerja meningkatkan kinerja, tetapi beban terlalu berat dapat berpengaruh negatif. 2) Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang baik berpotensi menurunkan kinerja.	Perbedaan-nya terdapat pada analisis beban kerja, dimana pada penelitian ini menggunakan workload analysis

No	Judul / Penulis	Nama jurnal	Variabel	Metode	Kesimpulan	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
2	Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia Elis Elvira dan Sri Widodo 2022	JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, vol. 2, No. 3, Agustus 2022, 255-264 (Elvira & Widodo, 2022)	X1= kompetensi X2= beban kerja Y= kinerja	Analisis regresi berganda	Beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.	Menggunakan workload analysis untuk menghitung beban kerja
3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019)	Jurnal Ilmiah Socio Soretum, vol. 9, no. 2, November 2019, 273-281 (Sihalohe & Siregar, 2019)	X= lingkungan kerja Y= kinerja karyawan	Analisis regresi linier sederhana	Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sampel yang digunakan hanya berasal dari satu bagian, sedangkan pada penelitian sebelumnya berasal dari berbagai bagian

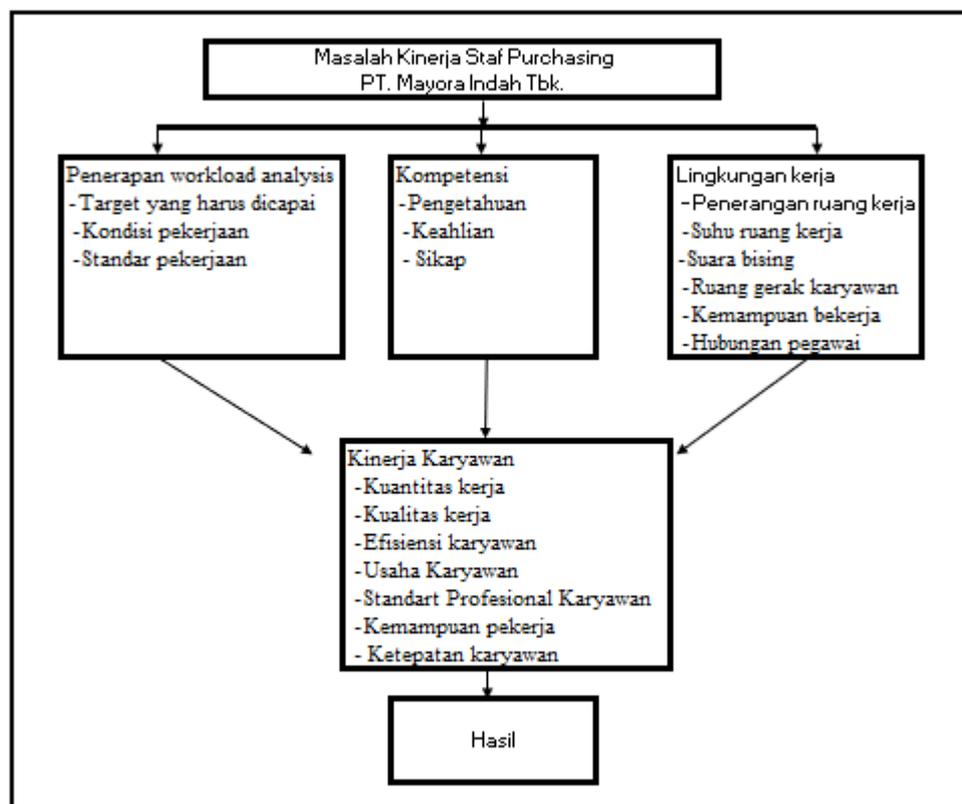
No	Judul / Penulis	Nama jurnal	Variabel	Metode	Kesimpulan	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya
4	Evaluasi pengaruh beban kerja dan kompetensi pada kinerja pegawai negeri Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus (Senen Mustakim, Iskandar Hipni dan Epi Parela ; 2021)	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, vol. 7, no. 1, 2021, 27-34 (Mustakim et al., 2021)	X1= kompetensi X2= beban kerja Y= kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	1) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. 3) Secara bersama-sama (simultan), kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Penelitian dilakukan pada sektor swasta, sedangkan penelitian sebelumnya pada aparatur sipil negara (ASN)

5	<p>Analisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut</p> <p>Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga, dan Nikous Soter Sihombing</p>	<p>Jurnal Prointegrita, vol. 6, no. 1, April 2022, 182-202</p> <p>(Herlambang et al., 2022)</p>	<p>X1= kompetensi X2= kompensasi X3= beban kerja Z= motivasi Y= kinerja pegawai</p>	<p>Analisis regresi berganda</p>	<p>Variabel kompensasi dan kompetensi secara terpisah memiliki dampak signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Namun, variabel beban kerja memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja. Ketika dianalisis secara bersama-sama, variabel kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara kolektif memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Namun, perlu dicatat bahwa variabel motivasi menunjukkan</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening</p>
---	--	---	---	----------------------------------	---	--

	2022				dampak signifikan yang negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel kompetensi dan kompensasi juga memiliki dampak signifikan yang negatif terhadap kinerja pegawai.	
--	------	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja perusahaan secara signifikan bergantung pada modal kerja, termasuk sumber daya manusia. Evaluasi kinerja karyawan menjadi indikator kemampuan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja yang tinggi dari karyawan mencerminkan kinerja keseluruhan organisasi. Namun, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (variabel Y), termasuk beban kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Oleh karena itu, dapat dihasilkan suatu kerangka pemikiran seperti tergambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan awal atau prediksi yang diajukan sebagai jawaban atau solusi untuk pertanyaan atau masalah dalam suatu penelitian. Hipotesis bersifat tentatif dan dapat diuji melalui pengumpulan dan analisis data. Kevalidan hipotesis akan dinilai berdasarkan kesesuaian data yang terkumpul dengan pernyataan yang diusulkan dalam hipotesis tersebut. Pengujian hipotesis melibatkan analisis statistik dan deduksi berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan. Jika hasil analisis mendukung hipotesis, maka hipotesis dianggap valid atau dapat diterima. Namun, jika data tidak mendukung hipotesis, maka hipotesis tersebut mungkin perlu direvisi atau ditolak. Berdasarkan judul penelitian dengan variabel independent “Penerapan Workload Analysis dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja” dan variable dependen Performa Staf Purchasing, dapat dirumuskan hubungan antara hipotesis dengan variabel penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 = 0$, Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada *workload analysis* (X1) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk. $H_a \neq 0$, ditemukan pengaruh yang signifikan pada *workload analysis* (X1) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk.

2. Hipotesis 2

$H_0 = 0$, Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada *Kompetensi* (X2) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk. $H_a \neq 0$, ditemukan pengaruh yang signifikan pada *Kompetensi* (X2) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk

3. Hipotesis 3

$H_0 = 0$, Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada *Lingkungan kerja* (X3) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk. $H_a \neq 0$, ditemukan pengaruh yang signifikan pada Lingkungan kerja

(X3) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk.

4. Hipotesis 4

$H_0 = 0$, Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada Penerapan Workload Analysis dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk.

$H_a \neq 0$, ditemukan pengaruh yang signifikan antara Penerapan Workload Analysis dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja (X4) terhadap Performa Staf purchasing (Y) pada PT. Mayora Indah Tbk.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis yang dirumuskan, dengan fokus pada korelasi sebab-akibat antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (analisis beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja) di PT. Mayora Indah Tbk. Pendekatan penelitian kausal akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono et al., 2014). Data terkait akan dikumpulkan dan hubungan antar variabel akan dianalisis, menghasilkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

3.2 Obyek dan Waktu Penelitian

Objek dalam studi ini adalah para karyawan bagian Purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk.

Tabel 0.1 Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
		MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Melakukan Observasi dan Wawancara Awal																
2	Penyerahan Surat Bimbingan dan Judul																

3	Penyusunan Proposal Bab I – III				█	█	█										
4	Menyerahkan Bab I – III						█										
5	Revisi Bab I - III							█									
6	ACC Seminar Proposal Skripsi								█								
7	Revisi Hasil Seminar Proposal								█	█							
8	Bimbingan dengan Dosen Pembimbing									█	█						
9	Pengajuan Kuesioner										█	█					
10	ACC Kuesioner											█	█				
11	Penelitian Lapangan dan Menyebarkan Kuesioner												█	█			
12	Perhitungan Hasil Kuesioner													█	█		
13	Penyusunan dan Bimbingan Bab IV dan V														█	█	
14	ACC Skripsi untuk disidangkan oleh Dosen Pembimbing																█

3.3 Variabel Penelitian

Dalam studi ini, faktor-faktor yang diteliti dapat dibagi menjadi dua kategori utama: variabel independen yang memengaruhi, seperti analisis beban

kerja, kompetensi, dan kondisi lingkungan kerja; serta variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu tingkat prestasi kerja karyawan..

1. Variabel Dependen

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Evaluasi mencakup volume kerja, kualitas hasil, efisiensi, dedikasi, etika profesional, kompetensi, dan akurasi. Parameter ini digunakan untuk mengukur prestasi staf di divisi pembelian (Y).

2. Variabel Independo

- a. *Workload analysis* adalah metode perhitungan untuk mengidentifikasi kebutuhan jumlah dan jenis pegawai guna mencapai target kerja. Evaluasi mempertimbangkan pencapaian target, kondisi kerja, dan standar pekerjaan. (X1)
- b. Kompetensi, mencakup ketrampilan dan kapabilitas sesuai persyaratan pekerjaan. Pengukuran kompetensi melibatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap individu. (X2)
- c. Lingkungan kerja melibatkan faktor-faktor sekitar karyawan yang mempengaruhi tugas mereka. Penilaian lingkungan termasuk kebersihan, fasilitas, peralatan, interaksi, dan kerja sama antar karyawan. (X3)

3.4 Operasional Variabel

Tabel 0.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel Dependen	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang sebanding dengan tugas tanggung jawabnya.	<ul style="list-style-type: none"> - Volume kerja - Standar kualitas kerja - Efisiensi kinerja karyawan - Dedikasi karyawan - Etika profesional karyawan - Kompetensi kerja - Akurasi karyawan 	Likert
Penerapan workload analysis	Menurut Priansa (2015), analisis beban kerja adalah proses menghitung tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam posisi atau unit kerja tertentu.	<p>Dalam penelitian tahun 2022, Duwipayana et al. mengidentifikasi elemen-elemen indikator analisis beban kerja, termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Standar pekerjaan 3. Tujuan yang harus dicapai. 	Likert
Kompetensi	Seperti dikutip dalam penelitian Elvira dan Widodo (2022), Ivanovic dan Collin menjelaskan bahwa kompetensi mengacu pada	Dalam penelitian Elvira dan Widodo (2022), Suparno menyebutkan bahwa indikator kompetensi	Likert

	<p>kemampuan individu dalam mengatasi tantangan pekerjaan.</p>	<p>melibatkan beberapa elemen, termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan. 2. Keahlian. 3. Sikap. <p>Sedarmayanti (2019) mengidentifikasi beberapa faktor indikator lingkungan kerja, termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu ruangan kerja. 2. Pencahayaan ruangan kerja. 3. Tingkat kebisingan. 4. Ruang gerak karyawan. 5. Kemampuan bekerja. 6. Interaksi antar pegawai. 	
Lingkungan Kerja	<p>Dalam penelitian Nabawi (2019), Mangkunegara menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja.</p>	<p>Sedarmayanti (2019) mengidentifikasi beberapa faktor indikator lingkungan kerja, termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu ruangan kerja. 2. Pencahayaan ruangan kerja. 3. Tingkat kebisingan. 4. Ruang gerak karyawan. 	Likert

		5. Kemampuan bekerja.	
		6. Interaksi antar pegawai.	

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan macam-macam metode dalam mengumpulkan data, diantaranya:

1. Riset Lapangan :
 - a. Observasi: Melakukan pemantauan langsung di lapangan terhadap objek penelitian.
 - b. Wawancara: Berinteraksi langsung dengan narasumber untuk menggali informasi terkait topik penelitian.
 - c. Kuesioner (Angket): Mendistribusikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan kepada responden guna mengumpulkan data.
2. Penelitian Kepustakaan :

Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber pustaka seperti jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian..

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah metode pemilihan individu atau elemen dari suatu populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Sugiyono (2016:84) mendefinisikan sampel sebagai sebagian individu atau elemen dalam populasi dengan karakteristik tertentu dan membaginya ke dalam dua jenis, yaitu probability sampling (berdasarkan probabilitas) dan non-probability sampling (tanpa mempertimbangkan probabilitas). Tujuannya adalah untuk memastikan peluang yang sama bagi setiap elemen dalam populasi untuk dipilih dalam penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan simple random sampling untuk memilih sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi. Jumlah sampel yang akan diambil dapat dihitung menggunakan rumus Slovin..

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Remarks:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase toleransi ketidaktelitian (e= 10%)

Maka untuk perhitungan sampel penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+n.e^2} = \frac{80}{1+80(0,1)^2} = \frac{80}{1,8} = 44,4$$

= 44,4 (dibulatkan 45)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 45 responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan skala Likert dalam studi ini untuk menggali dampak Workload analysis, kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode ini mengukur tanggapan dan penilaian responden terhadap pertanyaan kuesioner, dengan memberikan nilai pada respons yang diberikan.

Tabel 0.3 Skala Likert

NO	Kategori	Skor nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018) mengartikan uji validitas sebagai alat untuk mengukur akurasi objek penelitian sebanding dengan data hasil penelitian. Uji ini mengevaluasi apakah pertanyaan mencerminkan situasi penelitian. Pertanyaan dianggap valid jika $(r \text{ hitung}) > (r \text{ tabel})$, dan tidak valid jika $(r \text{ hitung}) < (r \text{ tabel})$.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas mengukur konsistensi pengukuran ketika diulang pada gejala yang sama. Uji ini penting untuk menilai kepercayaan data dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dimana nilai $> 0,6$ menunjukkan reliabilitas baik, sementara nilai $< 0,6$ dianggap tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji ini mengecek apakah distribusi variabel residual bersifat normal. Grafik residual digunakan untuk observasi ini. Normalitas distribusi dinilai melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansinya $> 0,05$, data dianggap normal; jika $< 0,05$, data dianggap tidak normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas,

Ghozali (2016) dalam Suryadi et al. (2022) menjelaskan bahwa uji Multikolinieritas mengidentifikasi hubungan kuat antara variabel bebas. Jika tidak ada hubungan, model regresi dianggap baik. Multikolinieritas dapat dikenali melalui VIF dan toleransi. Biasanya, tidak ada masalah multikolinieritas jika toleransi $> 0,10$ atau VIF < 10 .

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas,

Ghozali (2016) dalam Suryadi et al. (2022) menjelaskan bahwa uji Heteroskedastisitas mengidentifikasi variasi yang tidak seimbang dalam residu model regresi antar observasi. Kondisi regresi dianggap baik jika tidak ada

heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas yang terlihat pada scatterplot dapat mengganggu model regresi berganda.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuannya adalah memahami korelasi antara variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi linier berganda diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat)

X1 = variabel independen pertama (bebas)

X2 = Variabel independen kedua (bebas)

X3 = Variabel independen ketiga (bebas)

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi berganda

3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel. Rentang nilainya adalah -1 hingga 1. Nilai -1 menunjukkan hubungan negatif, 0 menunjukkan tidak ada korelasi, dan 1 menunjukkan hubungan positif atau kuat..

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi (KD) dihitung dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Koefisien Determinasi mengindikasikan seberapa besar model mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen oleh variabel independen. Rentang nilai R² dari 0 hingga 1 menggambarkan kriteria analisis Koefisien Determinasi, mewakili persentase 0-100%. Nilai R² = 0 menunjukkan ketiadaan hubungan antar variabel, sedangkan mendekati 1

menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara variabel independen dan dependen.

3.7.6 Uji Hipotesis

1. Analisis Uji T (Uji Parsial)

Uji analisis T digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Uji ini berdasarkan probabilitas dengan aturan tingkat kritis 5%. Jika probabilitas $H_a > 0,05$, menunjukkan ketidakpentingan, sedangkan jika probabilitas $H_a < 0,05$, menunjukkan kepentingan pengaruh tersebut.

2. Uji F (Uji Stimultan)

Uji analisis F mengukur kecocokan model regresi untuk prediksi nilai sebenarnya. Nilai kritis $F < 0,05$ menandakan kebermanfaatan model dalam meramalkan variabel bebas, serta menilai apakah semua variabel independen bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Mayora Indah Tbk

Sebagai perusahaan multinasional, PT Mayora Indah Tbk memiliki perjalanan inspiratif dan luar biasa sepanjang sejarahnya. Berawal dari akar yang sederhana, perusahaan ini telah tumbuh menjadi salah satu pemimpin pasar terkemuka dalam industri makanan dan minuman di Indonesia serta di panggung internasional. Pendirian PT Mayora Indah Tbk tercatat dalam akta pendirian yang sah pada tanggal 17 Februari 1977 oleh notaris R. Suparman Moehadji, S.H.

Perusahaan ini awalnya didirikan dengan nama PT Mayora, fokusnya adalah memproduksi biskuit dan kue tradisional. Meskipun dimulai dalam skala yang relatif kecil, semangat inovatif dan keberanian mengatasi berbagai tantangan awal yang dihadapi. Pada tahun 1980, perusahaan berubah menjadi PT Mayora Indah Tbk, mencerminkan komitmen untuk menghasilkan produk berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Pada titik ini, PT Mayora Indah Tbk mulai merambah ke lini produk minuman instan seperti kopi, teh, dan susu dalam kemasan praktis, menunjukkan pemahaman mendalam terhadap tren pasar dan kebutuhan konsumen yang terus berkembang. Keberhasilan ini kemudian ditandai dengan peluncuran produk Kopiko, yang cepat menjadi sensasi di pasar dan diterima dengan antusiasme oleh konsumen dalam dan luar negeri.

Kesuksesan ini mendorong perusahaan untuk lebih lanjut berekspansi ke pasar global, mengukuhkan posisinya sebagai pemain kunci dalam industri. PT Mayora Indah Tbk tidak hanya berfokus pada minuman, tetapi juga terus berinovasi dalam berbagai lini produk makanan, seperti biskuit Roma dan kue Malkist, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kualitas dan cita rasa yang khas.

Dengan dedikasi terhadap kualitas, inovasi, dan kepuasan konsumen, PT Mayora Indah Tbk berhasil menembus pasar internasional, mencakup wilayah

Asia Tenggara dan berbagai belahan dunia. Ini membawa citra positif produk Indonesia ke panggung global. Peran karyawan dan mitra bisnis yang luar biasa penting dalam perjalanan sukses perusahaan ini.

Dengan semangat kerja yang tinggi dan komitmen untuk memberikan yang terbaik, mereka menjadi pilar keberhasilan PT Mayora Indah Tbk. Tidak hanya sebagai pemimpin industri, perusahaan ini juga berkontribusi secara positif dalam pemberdayaan masyarakat dan berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini terus beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis.

Dengan terus mengikuti tren dan menerapkan teknologi terbaru, PT Mayora Indah Tbk tetap relevan dan kompetitif di kancah global. Dalam upaya untuk terus tumbuh dan berkembang, perusahaan ini memutuskan untuk mencatatkan sahamnya secara Go public di Bursa Efek Indonesia (BEI), menunjukkan transparansi dan akuntabilitas dalam operasionalnya.

Dengan sejarah yang kaya dan pencapaian yang luar biasa, PT Mayora Indah Tbk terus maju menuju masa depan. Dengan semangat inovasi yang tak terbatas, perusahaan ini siap menghadapi tantangan baru dan terus memberikan kontribusi positif bagi perkembangan industri makanan dan minuman serta perekonomian Indonesia secara keseluruhan.

Hingga saat ini, PT Mayora Indah Tbk telah mencakup berbagai bidang industri, sejalan dengan misi dan visinya. Perusahaan ini memiliki enam divisi yang menyumbangkan berbagai jenis produk yang terpadu dalam keseluruhan operasionalnya, yaitu :

Divisi	Merek Dagang
Biskuit	Chees'kress, Slai O'Lai, Muuch Better, Sari Gandum, Roma, Better, Coffeejoy, Danisa, Royal Choice.
Kembang	Kis, Kopiko , Kopiko Cappuccino, Kopiko Milko, Juizy Milk,

Gula	Tamarin.
Wafer	Roma Zuperrr Keju , Roma Wafer Coklat, Beng Beng, Beng Beng Maxx, Astor, Astor Skinny Roll
Coklat	Choki-choki
Kopi	Torabika Cappuccino, Torabika Duo Susu, Torabika Duo, Torabika Moka, Torabika Jahe Susu, Torabika 3 in One, Kopiko White Mocca, Kopiko White Coffee, Kopiko Brown Coffee.
Makanan Kesehatan	, Energen Oatmilk, Energen Cereal, Energen Fruit Go

Gambar 4.1 Merek Dagang

Sumber: www.mayoraindah.co.id

Distribusi yang dikelola oleh PT Mayora Indah Tbk, baik di dalam negeri maupun luar negeri, memiliki peran krusial dalam kesuksesan perusahaan ini sebagai salah satu pemain utama dalam industri makanan dan minuman. Perusahaan telah berhasil membangun jaringan logistik yang modern dan efisien, memungkinkan penyebaran berbagai produk berkualitas tinggi ke berbagai pasar di seluruh dunia.

Dalam skala domestik, jejak distribusi PT Mayora Indah Tbk mencakup seluruh wilayah Indonesia. Produk-produk hasil produksi perusahaan tersebut diatur untuk didistribusikan dari pusat produksi ke berbagai kota dan daerah di dalam negeri melalui jaringan distribusi yang kuat dan terintegrasi. Melalui kemitraan yang kokoh dengan berbagai channel distribusi seperti swalayan, minimarket, supermarket, dan warung, produk-produk PT Mayora Indah Tbk dapat dengan mudah ditemukan di berbagai titik penjualan di seluruh Indonesia.

Dengan demikian, produk-produk berkualitas tinggi ini dapat dinikmati oleh berbagai lapisan masyarakat, menciptakan nilai tambah bagi konsumen.

Namun, langkah ekspansi ke luar negeri juga merupakan pencapaian signifikan bagi PT Mayora Indah Tbk dalam menghadirkan citra produk Indonesia di pasar global. Perusahaan telah sukses dalam merambah pasar internasional dengan merek-merek unggulan mereka. Distribusi produk di luar negeri melibatkan kolaborasi erat dengan mitra bisnis lokal, agen distribusi, dan rantai pasok internasional. Jejak distribusi internasional perusahaan telah merentang di berbagai negara di Asia, Eropa, Amerika, dan Australia. Produk-produk ikonik seperti Kopiko, Roma, Malkist, dan lainnya dapat ditemukan di berbagai penjuru dunia. Dalam merencanakan dan menjalankan distribusi di luar negeri, PT Mayora Indah Tbk memahami dengan baik pasar lokal, preferensi konsumen, serta peraturan yang berlaku. Perusahaan ini tidak hanya menyesuaikan produk untuk memenuhi kebutuhan setiap pasar, tetapi juga menjaga standar kualitas dan kepuasan konsumen di tiap negara yang dilayani.

Untuk memperkuat jaringan distribusinya di pasar internasional, PT Mayora Indah Tbk menjalin kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan penting di industri makanan dan minuman di berbagai negara. Kolaborasi ini membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses distribusi, serta memberikan respons yang cepat terhadap perubahan tren dan permintaan pasar internasional yang dinamis.

Secara keseluruhan, strategi distribusi PT Mayora Indah Tbk, baik di dalam maupun luar negeri, mencerminkan tekad dan komitmen perusahaan untuk menyediakan produk-produk berkualitas tinggi bagi konsumen di seluruh dunia. Melalui jaringan distribusi yang efisien dan inovatif, PT Mayora Indah Tbk memimpin dalam membawa cita rasa Indonesia yang lezat dan inovatif ke panggung global. Distribusi yang efektif ini juga berkontribusi dalam memperluas dampak ekonomi perusahaan, meningkatkan citra merek, dan memperkaya pengalaman konsumen di berbagai belahan dunia.

4.1.2 Sejarah Singkat PT Inbisco Niagatama Semesta

PT Inbisco Niagatama Semesta, didirikan pada 16 Oktober 1997 melalui akta perubahan nomor 48 yang dibuat oleh notaris Paulus Widodo, S.H. Sebagai perusahaan makanan dan minuman, PT Inbisco Niagatama Semesta memulai perjalanan dengan fokus pada produksi dan distribusi produk makanan di pasar domestik.

Pertumbuhan ini memicu penyesuaian strategis penting pada tanggal 12 Oktober 2000, yang dicatat dalam akta perubahan nomor 10 yang dikeluarkan oleh notaris Yulia, S.H. Penyesuaian ini dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri. Langkah ini memberikan landasan yang lebih kokoh bagi PT Inbisco Niagatama Semesta untuk mengembangkan dan berinovasi dalam menghadapi dinamika industri yang terus berubah.

Transformasi paling signifikan terjadi pada tanggal 07 Juli 2008, ketika akta perubahan nomor 2 ditetapkan oleh notaris Mirjam Budisrijanti, S.H. Perubahan ini membawa perusahaan ke arah yang lebih menjanjikan dan memberikan potensi untuk masa depan yang cerah.

Sebagai mitra distribusi utama PT Mayora Indah Tbk di pasar domestik sejak tahun 1990, PT Inbisco Niagatama Semesta telah memainkan peran penting dalam strategi distribusi dan pemasaran PT Mayora Indah Tbk di Indonesia. Keterlibatan ini tercatat dalam prospektus penawaran perdananya pada tahun 1990, menegaskan kontribusinya dalam mendistribusikan produk-produk PT Mayora Indah Tbk kepada konsumen Indonesia.

Dalam perjalanan pertumbuhannya, PT Inbisco Niagatama Semesta mengalami lonjakan signifikan dalam tim kerjanya. Awalnya hanya memiliki sekitar 150 karyawan, perusahaan ini berhasil meningkatkan timnya secara dramatis menjadi lebih dari 2500 karyawan pada tahun 2014. Dengan pendistribusian yang melibatkan cabang-cabang dan pusat distribusi yang tersebar di seluruh Indonesia, PT Inbisco Niagatama Semesta berhasil membangun jaringan distribusi yang efektif dan efisien.

Tidak hanya dalam aspek distribusi, hubungan antara PT Inbisco Niagatama Semesta dan PT Mayora Indah Tbk juga melibatkan interaksi yang

erat sebagai afiliasi utama. PT Mayora Indah Tbk memiliki kepemilikan penuh atas saham PT Inbisco Niagatama Semesta. Kolaborasi ini telah memperkuat posisi perusahaan di industri makanan dan minuman, mengamankan pangsa pasar dan memperluas dampaknya.

Dengan sejarah yang mengesankan dan kemitraan yang kuat, PT Inbisco Niagatama Semesta telah membuktikan dirinya sebagai pemain yang penting dan berpengaruh dalam industri makanan dan minuman di Indonesia. Melalui dedikasi terhadap kualitas, distribusi yang efisien, dan kemitraan yang kuat, perusahaan ini terus berkontribusi dalam memajukan industri dan ekonomi Indonesia secara keseluruhan.

4.1.3 Visi dan Misi PT Mayora Indah Tbk

1. Visi Perusahaan PT Mayora Indah Tbk:

- a. Menjadi pionir dalam produksi *food and beverages* dengan mutu unggul dan menjadi pilihan utama konsumen baik dalam maupun luar negeri.
- b. Berperan aktif dalam memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar di mana perusahaan beroperasi.
- c. Mencapai laba bersih dari operasional yang melebihi standar rata-rata industri, serta memberikan nilai tambah yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat dalam entitas Perseroan.

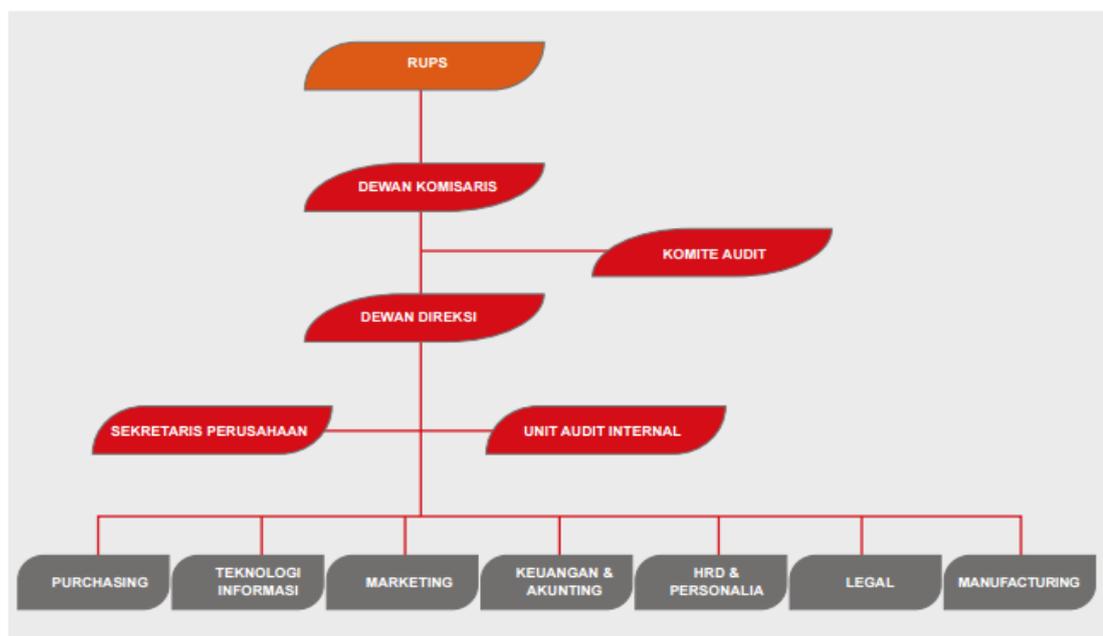
2. Misi Perusahaan PT Mayora Indah Tbk:

- a. Mendominasi serta memperluas *market* terbesar dalam segmen produk serupa di daerah operasional.
- b. Membentuk merek-merek yang kuat dan membangun jaringan distribusi yang sangat andal.
- c. Memberikan dampak positif serta memberikan sumbangan berarti pada lingkungan sekitar dimana perusahaan berdiri dan berada
- d. Menjadi tempat pilihan bagi para profesional, menyediakan pekerjaan

yang penuh tantangan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, imbalan yang menguntungkan, peluang kesempatan mengembangkan karir, dan ruang pertumbuhan pribadi.

4.1.4 Struktur Organisasi

Di bawah ini adalah pengaturan mengenai tata susunan struktur organisasi di PT Mayora Indah Tbk..



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Mayora Indah Tbk

Sumber: www.mayoraindah.co.id

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan bagian penting dari sistem tata kelola perusahaan yang bertindak sebagai pengawas independen untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan integritas dan sesuai dengan regulasi. Para anggotanya biasanya adalah individu dengan pengalaman luas di berbagai bidang, termasuk bisnis, hukum, keuangan, dan manajemen yang dipilih berdasarkan pengalaman dan kepemimpinan mereka dalam berbagai sektor industri tersebut. Dewan Komisaris berfungsi sebagai garda terdepan dalam menjaga prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Dewan ini mewakili kepentingan pemegang saham dan publik, sehingga setiap prosedur khusus, keputusan dan remunerasi dewan

pengurus ditentukan oleh rapat umum pemegang saham. Setiap anggota dewan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan integritas dan kewaspadaan yang tinggi, serta memiliki peran penting dalam mengawasi kebijakan dan kinerja manajemen eksekutif.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris, diantaranya :

- Memberikan arahan strategis yang didasarkan pada analisis mendalam terhadap pasar, industri, dan potensi pertumbuhan.
- Menilai dan mengawasi risiko yang mungkin mempengaruhi kelangsungan usaha perusahaan.
- Memastikan keterbukaan, transparansi, dan akuntabilitas dalam laporan keuangan dan operasional.
- Melakukan evaluasi kinerja Dewan Direksi dan pengambilan keputusan strategis.

Dewan Direksi

Dewan Direksi adalah badan pengambil keputusan utama dalam perusahaan yang merupakan jantung dari kepemimpinan eksekutif perusahaan. Anggotanya terdiri dari eksekutif adalah badan pengambil keputusan utama dalam perusahaan atau individu dengan latar belakang bisnis, finansial, dan teknis yang kuat. Dewan Direksi bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan rencana strategis dan operasional dalam mencapai tujuan jangka panjang dan pendek perusahaan. Dalam perusahaan, Dewan direksi biasanya terdiri dari seorang Direktur Utama dan empat orang Direktur lainnya. Dalam susunan ini, terdapat dua orang Direktur Independen, yang masing-masing bertanggung jawab atas bidang tugas yang sesuai.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Direksi, diantaranya :

- Menentukan arah strategis dan visi bisnis yang memandu perkembangan perusahaan.
- Mengelola alokasi sumber daya untuk mendukung inisiatif pertumbuhan, investasi, dan pengembangan produk.
- Membangun hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan pemasok.

- Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan pemerintah dan etika bisnis.

Komite Audit

Komite Audit adalah lembaga independen yang ditunjuk langsung oleh Dewan Komisaris. Memiliki peran krusial dalam memastikan akuntabilitas dan integritas pelaporan keuangan perusahaan. Anggotanya memiliki keahlian dalam audit, akuntansi, dan risiko, serta berfungsi sebagai penjaga integritas dan kredibilitas informasi keuangan.

Tugas dan tanggung jawab Komite Audit, diantaranya :

- Melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap laporan keuangan untuk memverifikasi kebenaran, kelengkapan, dan konsistensi.
- Mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian internal dan kepatuhan terhadap peraturan.
- Menilai risiko operasional dan memberikan rekomendasi strategis untuk meminimalkan potensi risiko.
- Berinteraksi dengan auditor eksternal untuk memastikan proses audit yang independen dan berintegritas

Sekretaris Perusahaan

Sekretaris Perusahaan adalah individu yang bertanggung jawab atas administrasi perusahaan dan memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku. Dengan latar belakang hukum atau manajemen bisnis, Sekretaris Perusahaan memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional serta ketaatan perusahaan terhadap kewajiban hukum.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Sekretaris perusahaan, diantaranya :

- Mengorganisir pertemuan Dewan Direksi dan pemegang saham, serta menyediakan dokumentasi yang akurat.
- Memastikan perusahaan mematuhi regulasi dan peraturan yang berlaku di industri dan yurisdiksi yang relevan.
- Menyediakan dukungan administratif untuk inisiatif strategis, pengembangan bisnis, dan pelaporan perusahaan.

- Berperan sebagai antarmuka antara perusahaan, pemangku kepentingan, dan otoritas pemerintah.

Unit Audit Internal

Unit Audit Internal adalah bagian independen yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan dan evaluasi internal terhadap kegiatan operasional perusahaan, untuk memastikannya berjalan sesuai dengan kebijakan dan standar yang telah ditetapkan. Tim ini biasanya terdiri dari profesional-profesional yang memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai aspek bisnis dan risiko.

Tugas dan tanggung jawab Unit Audit Internal, diantaranya:

- Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengendalian internal untuk mengidentifikasi kelemahan atau ketidakpatuhan.
- Mengadakan pemeriksaan rutin untuk memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- Memberikan rekomendasi perbaikan yang berfokus pada optimalisasi kinerja operasional dan pengendalian risiko.
- Menyelidiki adanya indikasi ketidakberesan, kecurangan, atau pelanggaran etika bisnis.

Ketiga unsur tersebut, yaitu Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit, merupakan pilar-pilar penting dalam menjamin tata kelola perusahaan yang baik dan transparan. Bersamaan dengan itu, Sekretaris Perusahaan dan Unit Audit Internal memainkan peran kunci dalam mendukung fungsi-fungsi utama perusahaan dan menjaga kepatuhan terhadap regulasi. Dengan memiliki struktur organisasi yang solid dan berfokus pada tata kelola yang baik, PT Mayora Indah, Tbk dapat menjaga integritas, transparansi, dan kinerja yang bertahan lama, sehingga memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan perusahaan.

4.1.5 Kegiatan Umum Instansi

Berikut adalah beberapa kegiatan umum yang dilakukan oleh PT. Mayora indah, Tbk yang meliputi :

1. Produksi dan Distribusi Produk

- Rencana Produksi : PT Mayora Indah, Tbk merencanakan jadwal produksi berdasarkan permintaan pasar, musim, dan faktor-faktor lainnya.
 - Pengendalian Kualitas : Perusahaan memastikan produk-produk mereka memenuhi standar kualitas yang ketat melalui pengujian dan inspeksi.
 - Distribusi : Produk-produk didistribusikan melalui berbagai saluran seperti distributor, agen, dan mitra ritel. Koordinasi logistik dan pengiriman juga merupakan bagian penting dari kegiatan ini.
2. Inovasi Produk
 - Penelitian dan Pengembangan : Tim R&D perusahaan melakukan penelitian untuk mengidentifikasi tren pasar dan peluang inovasi produk baru.
 - Uji Coba dan Pengembangan : Produk baru akan diuji secara intensif sebelum diluncurkan ke pasar. Ini melibatkan uji rasa, uji kualitas, dan uji stabilitas produk.
 3. Pemasaran dan Promosi
 - Kampanye Iklan : Mayora dapat meluncurkan kampanye iklan di berbagai media seperti televisi, radio, cetak, dan digital untuk meningkatkan kesadaran dan penjualan produk.
 - Kemitraan dan Endorsement : Perusahaan menjalin kemitraan dengan selebriti atau atlet terkenal untuk meningkatkan citra merek dan mempromosikan produk.
 4. Kegiatan Sosial dan Lingkungan :
 - Program Amal : PT Mayora Indah, Tbk selalu terlibat dalam program-program amal seperti donasi makanan kepada masyarakat kurang mampu atau pendidikan untuk anak-anak.
 - Keberlanjutan Lingkungan : Perusahaan dapat menjalankan inisiatif yang mendukung lingkungan, seperti pengurangan limbah plastik atau efisiensi energi dalam produksi.
 5. Manajemen Sumber Daya Manusia :
 - Perekrutan dan Pelatihan : Perusahaan merencanakan perekrutan karyawan baru dan menyediakan pelatihan untuk mengembangkan

keterampilan mereka.

- Pengembangan Karir : Mayora dapat memberikan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan bagi karyawan yang berprestasi.

6. Keuangan dan Akuntansi:

- Manajemen Keuangan : Perusahaan mengelola arus kas, investasi, dan sumber daya keuangan secara efektif.

- Pelaporan Keuangan : PT Mayora Indah, Tbk menyusun laporan keuangan yang akurat dan transparan sesuai dengan peraturan dan standar akuntansi.

7. Hubungan Investor :

- Komunikasi dengan Pemegang Saham : Perusahaan menjaga komunikasi terbuka dengan pemegang saham melalui laporan keuangan, pertemuan pemegang saham, dan konferensi telepon- Informasi Strategis: Mayora dapat memberikan informasi kepada analis dan investor mengenai kinerja perusahaan, proyek strategis, dan rencana pertumbuhan.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Responden

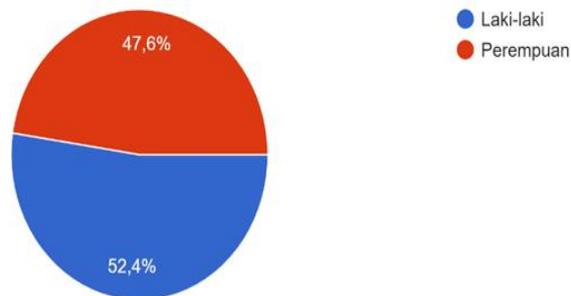
Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mayora Indah, Tbk bagian *purchasing*. Deskripsi responden disajikan pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	44	52.4%
Perempuan	40	47,6%
Total	84	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2023)

Jenis Kelamin
84 jawaban



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

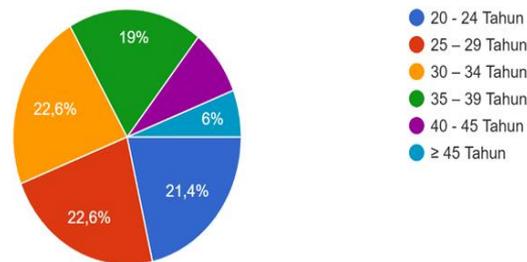
Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas partisipan (54,4%) dalam penelitian adalah laki-laki, sedangkan partisipan perempuan mencapai 47,6%. Ini menunjukkan mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah pria.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 24 Tahun	18	21.4%
25 - 29 Tahun	19	22.6%
30 – 34 Tahun	19	22.6%
35 – 39 Tahun	16	19.0%
40 – 45 Tahun	7	8.3%
>45 Tahun	5	6.0%
Jumlah	84	100.0%

Sumber: Data diolah dari kuisisioner (2023)

Usia
84 jawaban



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari Tabel 4.2 terlihat mayoritas peserta penelitian (sekitar 22,6%) berada pada kelompok usia 25 – 29 Tahun dan 30 – 34 Tahun. Ini menunjukkan fokus penelitian pada kelompok usia 25 hingga 34 Tahun dalam bidang purchasing.

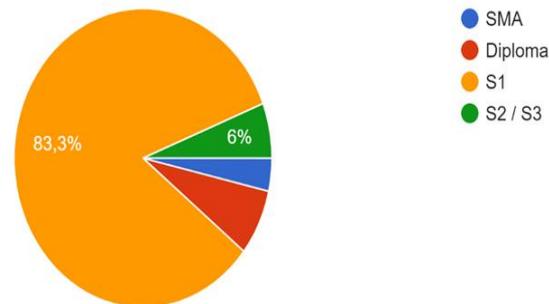
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	3	3.6%
Diploma	6	7.1%
Sarjana (S1)	70	83.3%
Pasca Sarjana (S2/S3)	5	6.0%
Total	84	100%

Sumber: Data diolah dari kuisisioner (2023)

Pendidikan Terakhir

84 jawaban



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

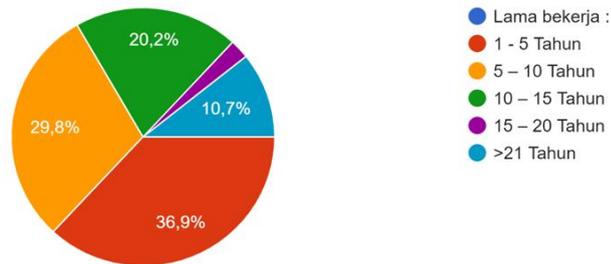
Dari Tabel 4.3 tampak jelas mayoritas partisipan (sekitar 83,3%) memiliki pendidikan tingkat Sarjana (S1). Temuan ini mengindikasikan mayoritas individu di bagian purchasing memiliki gelar Sarjana.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	31	36.9%
5 – 10 Tahun	25	29.8%
10 – 15 Tahun	17	20.2%
15 – 20 Tahun	2	2.4%
>21 Tahun	9	10.7%
Total	84	100.0%

Sumber: Data diolah dari kuisisioner (2023)

Lama Bekerja
84 jawaban



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari Tabel 4.4, mayoritas responden di departemen purchasing memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 5 tahun (sekitar 36,9%), diikuti oleh 5 hingga 10 tahun (sekitar 29,8%), dan lebih dari 20 tahun (sekitar 10,7%). Temuan ini menggambarkan variasi pengalaman kerja yang dimiliki oleh partisipan dalam ranah purchasing.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif statistic ditunjukkan pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Workload	84	16.00	39.00	30.7143	3.77554
Kompetensi	84	16.00	35.00	28.3452	2.89367
Lingkungan_Kerja	84	21.00	34.00	28.6905	2.68856
Kinerja_Karyawan	84	25.00	40.00	33.2976	2.98502
Valid N (listwise)	84				

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.5, analisis deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini tergambar oleh nilai N yang mencapai 84 responden.
2. Variabel "beban kerja" menghasilkan nilai terendah sebesar 16,00 dan nilai tertinggi sebesar 39,00. Rata-rata dari variabel ini adalah 30,7143 dengan standar deviasi sebesar 3,77554.
3. Variabel "kompetensi" menunjukkan angka terendah sebesar 16,00 dan angka tertinggi sebesar 35,00. Rata-rata variabel ini adalah 28,3452 dengan standar deviasi sebesar 2,89367.
4. Variabel "lingkungan kerja" mencapai angka terendah sebesar 21,00 dan angka tertinggi sebesar 34,00. Rata-rata variabel ini adalah 28,6905 dengan standar deviasi sebesar 2,68856.
5. Variabel "kinerja karyawan" memiliki nilai terendah sebesar 25,00 dan nilai tertinggi sebesar 40,00. Rata-rata variabel ini adalah 33,2976 dengan standar deviasi sebesar 2,98502.

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Workload Analysis

1. Saya mampu mencapai target kerja melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.6 Pernyataan WL1

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.38%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	7	8.33%
4	Setuju	66	78.57%
5	Sangat Setuju	9	10.71%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.6, dari 84 responden didapati 2 responden (2,38%)

menanggapi sangat tidak setuju, 7 penjawab (8,33%) menanggapi cukup setuju, 66 responden (78,57%) memberi tanggapan setuju, 9 penjawab (10,71%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju telah mencapai target kerja melebihi yang ditetapkan perusahaan.

2. Saya melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

Tabel 4.7 Pernyataan WL2

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	3	3.57%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	64	76.19%
5	Sangat Setuju	13	15.48%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.7, didapati 3 responden (3,57%) menanggapi tidak setuju, 4 responden (4,76%) menanggapi cukup setuju, 64 responden (76,19%) memberi tanggapan setuju, 13 perespon (15,48%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju telah melaksanakan pekerjaan yang sesuai harapan perusahaan.

3. Saya sering mendapatkan tugas di luar rencana dan di luar jam kerja

Tabel 4.8 Pernyataan WL3

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.38%
2	Tidak Setuju	19	22.62%
3	Cukup Setuju	25	29.76%
4	Setuju	28	33.33%
5	Sangat Setuju	10	11.90%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.8, didapati 2 responden (2,38%) menanggapi sangat tidak

setuju, 19 perespon (22,62%) menanggapi tidak setuju, 25 responden (29,76%) menanggapi cukup setuju, 28 responden (33,33%) memberi tanggapan setuju, 10 perespon (11,90%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk sering mendapatkan tugas di luar rencana dan di luar jam kerja

4. Saya dengan senang hati melakukan pekerjaan di luar jam kerja

Tabel 4.9 Pernyataan WL4

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	3.57%
2	Tidak Setuju	10	11.90%
3	Cukup Setuju	29	34.52%
4	Setuju	31	36.90%
5	Sangat Setuju	11	13.10%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.9, didapati 3 responden (3,57%) menanggapi sangat tidak setuju, 10 perespon (11,90%) menanggapi tidak setuju, 29 responden (34,52%) menanggapi cukup setuju, 31 responden (36,90%) memberi tanggapan setuju, 11 perespon (13,10%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk senang melakukan pekerjaan di luar jam kerja

5. Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan

Tabel 4.10 Pernyataan WL5

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	3	3.57%
3	Cukup Setuju	10	11.90%
4	Setuju	63	75.00%
5	Sangat Setuju	8	9.52%

Total	84	100.00%
-------	----	---------

Mengacu dari tabel 4.10, didapati 3 perespon (3,57%) menanggapi tidak setuju, 10 responden (11,90%) menanggapi cukup setuju, 63 responden (75,00%) memberi tanggapan setuju, 8 perespon (9,52%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

6. Pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tuntutan jabatan

Tabel 4.11 Pernyataan WL6

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	3.57%
2	Tidak Setuju	4	4.76%
3	Cukup Setuju	12	14.29%
4	Setuju	56	66.67%
5	Sangat Setuju	9	10.71%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.11, didapati 3 perespon (3,57%) menanggapi sangat tidak setuju, 4 responden (4,76%) menanggapi tidak setuju, 12 responden (14,29%) menanggapi cukup setuju, 56 responden (66,67%) memberi tanggapan setuju, 9 perespon (10,71%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa pekerjaan yang ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan tuntutan jabatan.

7. Saya paham terhadap deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.12 Pernyataan WL7

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	3	3.57%

4	Setuju	63	75.00%
5	Sangat Setuju	17	20.24%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.12, didapati 1 responden (1,19%) menanggapi tidak setuju, 3 perespon (3,57%) menanggapi cukup setuju, 63 responden (75,00%) memberi tanggapan setuju, 17 perespon (20,24%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memahami deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

8. Saya paham terhadap alur proses pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.13 Pernyataan WL8

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.19%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	2	2.38%
4	Setuju	61	72.62%
5	Sangat Setuju	20	23.81%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.13, didapati 1 responden (1,19%) menanggapi sangat tidak setuju, 2 perespon (2,38%) menanggapi cukup setuju, 61 responden (72,62%) memberi tanggapan setuju, 20 perespon (23,81%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk paham atas alur proses kerja yang ditetapkan perusahaan.

Secara ringkas hasil deskripsi variabel workload analysis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Ringkasan Deskriptif Variabel Workload

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor
1	Saya mampu mencapai target kerja melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan	2	0	7	66	9	332
2	Saya melaksanakan pekerjaan sudah	0	3	4	64	13	339

	sesuai dengan yang diharapkan perusahaan						
3	Saya sering mendapatkan tugas di luar rencana dan di luar jam kerja	2	19	25	28	10	277
4	Saya dengan senang hati melakukan pekerjaan di luar jam kerja	3	10	29	31	11	289
5	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan	0	3	10	63	8	328
6	Pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tuntutan jabatan	3	4	12	56	9	316
7	Saya paham terhadap deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	1	3	63	17	348
8	Saya paham terhadap alur proses pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	0	2	61	20	351

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terlihat bahwa pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 3 yaitu Saya sering mendapatkan tugas di luar rencana dan di luar jam kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan tugas-tugas di luar jam kerja yang telah ditentukan dan dilakukan tanpa perencanaan sebelumnya. Kondisi akan meningkatkan beban kerja karyawan. Pernyataan yang mendapat skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu saya paham terhadap alur proses pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memahami alur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden pada Variabel Kompetensi

1. Pengetahuan yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.15 Pernyataan K1

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	5	5.95%
4	Setuju	66	78.57%
5	Sangat Setuju	12	14.29%

Total	84	100.00%
-------	----	---------

Mengacu dari tabel 4.15, didapati 1 responden (1,19%) menanggapi tidak setuju, 5 perespon (5,95%) menanggapi cukup setuju, 66 responden (78,57%) memberi tanggapan setuju, 12 perespon (14,29) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Pendidikan yang saya miliki sudah sesuai dengan syarat minimum perusahaan

Tabel 4.16 Pernyataan K2

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	8	9.52%
4	Setuju	57	67.86%
5	Sangat Setuju	18	21.43%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.16, didapati 1 responden (1,19%) menanggapi tidak setuju, 5 perespon (5,95%) menanggapi cukup setuju, 66 responden (78,57%) memberi tanggapan setuju, 12 perespon (14,29) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Saya memiliki sertifikat ketrampilan sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.17 Pernyataan K3

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.38%
2	Tidak Setuju	8	9.52%
3	Cukup Setuju	28	33.33%
4	Setuju	42	50.00%
5	Sangat Setuju	4	4.76%

Total	84	100.00%
-------	----	---------

Mengacu dari tabel 4.17, didapati 2 responden (2,38%) menanggapi sangat tidak setuju, 8 responden (9,52%) menanggapi tidak setuju, 28 perespon (33,33%) menanggapi cukup setuju, 42 responden (50,00%) memberi tanggapan setuju, 4 perespon (4,76%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memiliki sertifikat keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya.

4. Keahlian yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.18 Pernyataan K4

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	65	77.38%
5	Sangat Setuju	14	16.67%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.18, didapati 1 responden (1,19%) menanggapi tidak setuju, 4 perespon (4,76%) menanggapi cukup setuju, 65 responden (77,381%) memberi tanggapan setuju, 14 perespon (16,67%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memiliki keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaannya.

5. Saya mampu menyelesaikan masalah dengan efisien dan efektif

Tabel 4.19 Pernyataan K5

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	3	3.57%
3	Cukup Setuju	3	3.57%
4	Setuju	68	80.95%
5	Sangat Setuju	10	11.90%

Total	84	100.00%
-------	----	---------

Mengacu dari tabel 4.19, didapati 3 responden (3,57%) menanggapi tidak setuju, 3 perespon (3,57%) menanggapi cukup setuju, 68 responden (80,95%) memberi tanggapan setuju, 10 perespon (11,90%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan efisien dan efektif.

6. Sikap saya dalam bekerja menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan)

Tabel 4.20 Pernyataan K6

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	3	3.57%
4	Setuju	52	61.90%
5	Sangat Setuju	29	34.52%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.20, didapati 3 perespon (3,57%) menanggapi cukup setuju, 52 responden (61,90%) memberi tanggapan setuju, 29 perespon (34,52%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif.

7. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan

Tabel 4.21 Pernyataan K7

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	2	2.38%
4	Setuju	50	59.52%
5	Sangat Setuju	31	36.90%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.21, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi tidak setuju, 2 perespon (2,38%) menanggapi cukup setuju, 50 responden (59,52%) memberi tanggapan setuju, 31 perespon (36,90%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Tabel 4.22 Ringkasan Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor
1	Pengetahuan yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	5	66	12	341
2	Pendidikan yang saya miliki sudah sesuai dengan syarat minimum perusahaan	0	1	8	57	18	344
3	Saya memiliki sertifikat keterampilan sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan	2	8	28	42	4	290
4	Keahlian yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	4	65	14	344
5	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan efisien dan efektif	0	3	3	68	10	337
6	Sikap saya dalam bekerja menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan)	0	0	3	52	29	362
7	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan	0	1	2	50	31	363

Berdasarkan tabel 4.22 pada variabel kompetensi pernyataan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu saya memiliki sertifikat keterampilan sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki sertifikat keterampilan tetapi belum memadai dengan pekerjaannya. Pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 7 yaitu saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.

4.2.2.3 Deskripsi berdasarkan variabel Lingkungan Kerja

1. Penerangan yang ada dalam ruang kerja sudah memadai dan dapat memperlancar pekerjaan

Tabel 4.23 Pernyataan LK1

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	1	1.19%
4	Setuju	55	65.48%
5	Sangat Setuju	27	32.14%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.23, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi tidak setuju, 1 perespon (1,19%) menanggapi cukup setuju, 55 responden (65,48%) memberi tanggapan setuju, 27 perespon (32,14%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa penerangan dalam ruang kerja sudah memadai dan dapat memperlancar pekerjaan.

2. Suhu dan kelembapan ruang kerja sudah memadai

Tabel 4.24 Pernyataan LK2

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.19%
2	Tidak Setuju	2	2.38%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	59	70.24%
5	Sangat Setuju	18	21.43%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.24, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi sangat tidak setuju, 2 perespon (2,38%) menanggapi tidak setuju, 4 perespon (4,76%) menanggapi cukup setuju, 59 responden (70,24%) memberi tanggapan setuju, 18 perespon (21,43%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa pengaturan suhu dan kelembapan di dalam ruangan sudah memadai.

3. Suara / kebisingan di ruang kerja mempengaruhi aktifitas kerja

Tabel 4.25 Pernyataan LK3

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	3.57%
2	Tidak Setuju	2	2.38%
3	Cukup Setuju	9	10.71%
4	Setuju	39	46.43%
5	Sangat Setuju	31	36.90%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.25, didapati 3 perespon (3,57%) menanggapi sangat tidak setuju, 2 perespon (2,38%) menanggapi tidak setuju, 9 perespon (10,71%) menanggapi cukup setuju, 39 responden (46,43%) memberi tanggapan setuju, 31 perespon (36,90%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa suara/kebisingan di ruang kerja mempengaruhi aktivitas kerja.

4. Ruang gerak dan alat bantu kerja sudah memadai

Tabel 4.26 Pernyataan LK4

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.19%
2	Tidak Setuju	5	5.95%
3	Cukup Setuju	15	17.86%
4	Setuju	53	63.10%
5	Sangat Setuju	10	11.90%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.26, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi sangat tidak setuju, 5 perespon (5,95%) menanggapi tidak setuju, 15 perespon (17,86%) menanggapi cukup setuju, 53 responden (63,10%) memberi tanggapan setuju, 10

perespon (11,90%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa ruang gerak dan alat bantu kerja sudah memadai.

5. Situasi dan kondisi dalam perusahaan dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan

Tabel 4.27 Pernyataan LK5

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	2	2.38%
3	Cukup Setuju	5	5.95%
4	Setuju	55	65.48%
5	Sangat Setuju	22	26.19%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.27, didapati 2 perespon (2,38%) menanggapi tidak setuju, 5 perespon (5,95%) menanggapi cukup setuju, 55 responden (65,48%) memberi tanggapan setuju, 22 perespon (26,19%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa situasi dan kondisi dalam perusahaan dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

6. Hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin baik dan komunikatif

Tabel 4.28 Pernyataan LK6

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	64	76.19%
5	Sangat Setuju	16	19.05%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.28, didapati 4 perespon (4,76%) menanggapi cukup setuju, 64 responden (76,19%) memberi tanggapan setuju, 16 perespon (19,05%)

memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin baik dan komunikatif.

7. Hubungan kerja dengan rekan dan bawahan sudah terjalin baik dan komunikatif

Tabel 4.29 Pernyataan LK7

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	5	5.95%
4	Setuju	63	75.00%
5	Sangat Setuju	16	19.05%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.29, didapati 5 perespon (5,95%) menanggapi cukup setuju, 64 responden (76,19%) memberi tanggapan setuju, 16 perespon (19,05%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin baik dan komunikatif.

Tabel 0.30 Ringkasan Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor
1	Penerangan yang ada dalam ruang kerja sudah memadai dan dapat memperlancar pekerjaan	0	1	1	55	27	360
2	Suhu dan kelembapan ruang kerja sudah memadai	1	2	4	59	18	343
3	Suara/bising di ruang kerja mempengaruhi aktifitas kerja	3	2	9	39	31	345
4	Ruang gerak dan alat bantu kerja sudah memadai	1	5	15	53	10	318

5	Situasi dan kondisi dalam perusahaan dapat membantu rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan	0	2	5	55	22	349
6	Hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin baik dan komunikatif	0	0	4	64	16	348
7	Hubungan kerja dengan rekan kerja dan bawahan sudah terjalin baik dan komunikatif	0	0	5	63	16	347

Berdasarkan tabel 4.30 pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu ruang gerak dan alat bantu kerja sudah memadai. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa ruang gerak dan alat bantu belum memadai. Pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 1 yaitu penerangan yang ada dalam ruang kerja sudah memadai dan dapat memperlancar pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas setuju bahwa penerangan yang ada diruang kerja sudah memadai. .

4.2.2.4 Deskripsi berdasarkan variabel Kinerja Karyawan

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dateline

Tabel 4.31 Pernyataan KK1

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.19%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	66	78.57%
5	Sangat Setuju	13	15.48%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.31, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi sangat tidak setuju, 4 perespon (4,76%) menanggapi cukup setuju, 66 responden (78,57%) memberi tanggapan setuju, 13 perespon (15,48%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah, Tbk setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dateline.

2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang

telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.32 Pernyataan KK2

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.38%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	3	3.57%
4	Setuju	65	77.38%
5	Sangat Setuju	14	16.67%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.32, didapati 2 perespon (2,38%) menanggapi sangat tidak setuju, 3 perespon (3,57%) menanggapi cukup setuju, 65 responden (77,38%) memberi tanggapan setuju, 14 perespon (16,67%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Saya mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja

Tabel 4.33 Pernyataan KK3

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.38%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	6	7.14%
4	Setuju	50	59.52%
5	Sangat Setuju	25	29.76%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.33, didapati 2 perespon (2,38%) menanggapi sangat tidak setuju, 1 perespon (1,19%) menanggapi tidak setuju, 6 perespon (7,14%) menanggapi cukup setuju, 50 responden (59,52%) memberi tanggapan setuju, 25 perespon (29,76%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk setuju bahwa karyawan mematuhi peraturan mengenai ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.

4. Kehadiran saya dalam bekerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.34 Pernyataan KK4

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	1	1.19%
4	Setuju	51	60.71%
5	Sangat Setuju	32	38.10%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.34, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi cukup setuju, 51 responden (60,71%) memberi tanggapan setuju, 32 perespon (38,10%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk memiliki kehadiran bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

5. Pada periode tertentu saya bersedia hadir sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.35 Pernyataan KK5

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	2	2.38%
4	Setuju	66	78.57%
5	Sangat Setuju	15	17.86%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.35, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi tidak setuju, 2 perespon (2,38%) menanggapi cukup setuju, 66 responden (78,57%) memberi

tanggapan setuju, 15 perespon (38,10%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk setuju untuk hadir pada periode tertentu sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan.

6. Saya bersedia bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.36 Pernyataan KK6

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	1	1.19%
4	Setuju	58	69.05%
5	Sangat Setuju	25	29.76%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.36, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi cukup setuju, 58 responden (69,05%) memberi tanggapan setuju, 25 perespon (29,76%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk setuju untuk bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan perusahaan.

7. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tangani

Tabel 4.37 Pernyataan KK7

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	1	1.19%
3	Cukup Setuju	4	4.76%
4	Setuju	61	72.62%
5	Sangat Setuju	18	21.43%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.37, didapati 1 perespon (1,19%) menanggapi tidak setuju, 4 perespon (4,76%) menanggapi cukup setuju, 61 responden (72,62%) memberi tanggapan setuju, 18 perespon (21,43%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat

disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk senang dengan pekerjaan yang ditangani.

8. Pekerjaan yang ditangani sesuai dengan keahlian saya

Tabel 4.38 Pernyataan KK8

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
2	Tidak Setuju	0	0.00%
3	Cukup Setuju	7	8.33%
4	Setuju	61	72.62%
5	Sangat Setuju	16	19.05%
Total		84	100.00%

Mengacu dari tabel 4.38, didapati 7 perespon (8,33%) menanggapi cukup setuju, 61 responden (72,62%) memberi tanggapan setuju, 16 perespon (19,05%) memberi tanggapan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf purchasing PT. Mayora Indah Tbk setuju pekerjaan yang ditangani telah sesuai keahlian.

Tabel 4.39 Ringkasan Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dateline	1	0	4	66	13	342
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	0	3	65	14	341
3	Saya mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja	2	1	6	50	25	347
4	Kehadiran saya dalam bekerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	51	32	367

5	Pada periode tertentu saya bersedia hadir sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan	0	1	2	66	15	347
6	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan perusahaan	0	0	1	58	25	360
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tangani	0	1	4	61	18	348
8	Pekerjaan yang ditangani sesuai dengan keahlian saya	0	0	7	61	16	345

Berdasarkan tabel 4.39 maka terlihat bahwa pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada nomor 4 yaitu kehadiran saya dalam bekerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan. Dapat diartikan bahwa para karyawan telah memenuhi target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3 Analisis

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen dianggap valid jika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung melebihi nilai kritis r tabel. Dalam situasi ini, dengan sampel 84 orang dan tingkat signifikansi (α) 5%, nilai kritis r tabel adalah 0,212. Validitas diuji menggunakan perangkat lunak SPSS 24 dan hasilnya terdokumentasi dalam tabel-tabel berikut :

Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Variabel Workload (X1)

No	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	WL1	0.739	0.212	Valid
2	WL2	0.735	0.212	Valid
3	WL3	0.644	0.212	Valid

4	WL4	0.617	0.212	Valid
5	WL5	0.617	0.212	Valid
6	WL6	0.621	0.212	Valid
7	WL7	0.637	0.212	Valid
8	WL8	0.652	0.212	Valid

Dari Tabel 4.40, terlihat variabel "beban kerja" terdiri dari 8 item pertanyaan, dan semuanya dianggap sah karena nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung melebihi nilai kritis r (tabel). Sehingga, semua item pertanyaan dalam variabel beban kerja dianggap valid.

Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	K1	0.736	0.212	Valid
2	K2	0.668	0.212	Valid
3	K3	0.664	0.212	Valid
4	K4	0.776	0.212	Valid
5	K5	0.658	0.212	Valid
6	K6	0.736	0.212	Valid
7	K7	0.739	0.212	Valid

Dari Tabel 4.41, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi terdiri dari tujuh item pertanyaan. Semua item tersebut dianggap valid karena nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung melebihi nilai kritis r tabel. Dengan demikian, semua item pertanyaan dalam variabel kompetensi dianggap sah. Selanjutnya, kita akan

melanjutkan dengan variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	LK1	0.557	0.212	Valid
2	LK2	0.601	0.212	Valid
3	LK3	0.540	0.212	Valid
4	LK4	0.735	0.212	Valid
5	LK5	0.661	0.212	Valid
6	LK6	0.561	0.212	Valid
7	LK7	0.438	0.212	Valid

Dari Tabel 4.42, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja terdiri dari tujuh item pertanyaan. Semua item tersebut dianggap valid karena nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung melebihi nilai kritis r tabel. Oleh karena itu, semua item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja dianggap sah.

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	KP1	0.736	0.212	Valid
2	KP2	0.790	0.212	Valid
3	KP3	0.649	0.212	Valid
4	KP4	0.553	0.212	Valid
5	KP5	0.438	0.212	Valid
6	KP6	0.629	0.212	Valid
7	KP7	0.831	0.212	Valid

8	KP8	0.598	0.212	Valid
---	-----	-------	-------	-------

Berdasarkan Tabel 4.43, variabel kinerja karyawan terdiri dari delapan item pertanyaan, dan semua item tersebut valid karena nilai koefisien korelasi (r) melebihi nilai r tabel. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan dianggap sah. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang melebihi standar yang diperlukan. Informasi detail mengenai hasil reliabilitas masing-masing variabel dapat ditemukan pada tabel yang terlampir di bawah ini.

Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Penerapan Workload	0,785	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,822	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,664	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,805	0,60	Reliabel

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual mengikuti pola distribusi normal, yang dapat dilihat melalui grafik residual. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai apakah variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Jika signifikansi $> 0,05$, data dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika $< 0,05$, data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.45 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	84

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62595320
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.057
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4.45, nilai uji Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah 0,062 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, karena nilai sig dari uji KS lebih besar dari 0,05. Selain itu, pengujian normalitas juga dilakukan menggunakan metode grafik histogram dan normal p-plot. Informasi detail tentang hasil pengujian menggunakan kedua metode tersebut dapat ditemukan pada lampiran di halaman 85.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Ghazali (2016) dalam Suryadi et al., (2022), digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Absennya korelasi yang signifikan antara variabel bebas menunjukkan kebaikan model regresi. Gejala multikolinieritas dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Umumnya, nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 digunakan sebagai batas untuk menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	-----------------------------	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.398	2.711		.885	.379		
Workload	.178	.066	.225	2.709	.008	.665	1.504
Kompetensi	.481	.086	.466	5.567	.000	.655	1.527
Lingkungan_Kerja	.411	.077	.370	5.313	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel workload memiliki nilai tolerance 0,665 dan nilai VIF sebesar 1,504. Variabel kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar 0.655 dan nilai VIF sebesar 1,527. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,948 dan nilai VIF sebesar 1,055. Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Ghazali (2016) dalam Suryadi et al., (2022) bertujuan untuk memeriksa apakah terjadi variasi tak seragam dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Ketika variasi residual tidak seragam, disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan melihat pola sebaran data melalui scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas.

1 (Constant)	2.398	2.711		.885	.379		
Workload	.178	.066	.225	2.709	.008	.665	1.504
Kompetensi	.481	.086	.466	5.567	.000	.655	1.527
Lingkungan_Kerja	.411	.077	.370	5.313	.000	.948	1.055
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan							

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,398 + 0,178X_1 + 0,481X_2 + 0,411X_3$$

Adapun keterangan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai konstanta 2,398 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh dari variabel-variabel bebas, kinerja karyawan PT. Mayora Indah, Tbk adalah -2,398. Ini mengindikasikan kinerja masih cukup bagus meskipun tanpa pengaruh penerapan workload, kompetensi, dan lingkungan kerja.
2. Koefisien regresi penerapan workload analysis 0,178 menunjukkan setiap peningkatan 1% dari variabel penerapan workload dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,178, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi kompetensi 0,481 menunjukkan setiap peningkatan 1% kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,481, dan sebaliknya bila variabel kompetensi mengalami penurunan sebesar 1% maka dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,411 menunjukkan setiap peningkatan 1% dari variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,411, dan sebaliknya jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1%, ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua atau lebih variabel. Lambang koefisien korelasi adalah "r". Jika nilai $r = -1$, maka korelasi negatif; jika $r = 0$, maka tidak ada korelasi; dan jika $r = 1$, maka korelasi positif atau kuat.

Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations		Kinerja_Karyaw an	Workloa d	Kompeten si	Lingkungan_Ker ja
Pearson Correlatio n	Kinerja_Karyaw an	1.000	.561	.677	.513
	Workload	.561	1.000	.576	.182
	Kompetensi	.677	.576	1.000	.218
	Lingkungan_Ker ja	.513	.182	.218	1.000
Sig. (1- tailed)	Kinerja_Karyaw an	.	.000	.000	.000
	Workload	.000	.	.000	.049
	Kompetensi	.000	.000	.	.023
	Lingkungan_Ker ja	.000	.049	.023	.
N	Kinerja_Karyaw an	84	84	84	84

	Workload	84	84	84	84
	Kompetensi	84	84	84	84
	Lingkungan_Kerja	84	84	84	84

Berdasarkan Tabel 4.48, terlihat besarnya koefisien korelasi antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen, serta antara variabel independen satu dengan yang lainnya. Berikut adalah hasil penjelasan dari koefisien korelasi tersebut:

1. Variabel "*workload analyst*" memiliki koefisien korelasi sebesar 0,561 dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, seiring dengan nilai koefisien yang melebihi 0,5.
2. Variabel "kompetensi" menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,677 terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja karyawan, diperkuat oleh angka koefisien yang melewati ambang 0,5.
3. Analisis mengungkapkan bahwa koefisien korelasi antara variabel "lingkungan kerja" dan kinerja karyawan adalah 0,531. Ini mencerminkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien di atas 0,5.
4. Variabel "beban kerja" memiliki koefisien korelasi sebesar 0,576 terhadap kompetensi. Temuan ini menandakan adanya hubungan penting antara beban kerja dan kompetensi, karena angka koefisien melebihi 0,5.
5. Koefisien korelasi antara variabel "beban kerja" dan lingkungan kerja adalah 0,182. Hasil ini menunjukkan korelasi yang lemah antara beban kerja dan lingkungan kerja, sebab nilai koefisien berada di bawah 0,2.
6. Variabel "kompetensi" memiliki koefisien korelasi sebesar 0,218 dengan lingkungan kerja. Temuan ini mengungkapkan korelasi yang rendah antara kompetensi dan lingkungan kerja, dengan nilai koefisien berada di atas 0,2

tetapi di bawah 0,5.

4.2.7 Uji Koefisien Determinasi

Kriteria analisis koefisien determinasi terletak pada rentang antara 0 dan 1, mencakup seluruh rentang 0%-100%. $R^2=0$ menunjukkan ketiadaan korelasi antara variabel yang diteliti. R^2 mendekati 1 mengindikasikan pengaruh positif dan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai $R^2= -1$ mengimplikasikan pengaruh negatif dan korelasi yang lemah antara variabel yang diuji.

Tabel 4.49 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.618	1.84405	1.949
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Workload, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Dari Tabel 4.49, R^2 memiliki nilai 0,632 (63,2%), menunjukkan dampak signifikan variabel independen pada variabel dependen. Koefisien determinasi ini menggambarkan pengaruh sebesar 63,2%, sedangkan 36,8% lainnya dipengaruhi faktor-faktor eksternal yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.8 Uji Hipotesis

4.2.8.1 Uji t

Uji T ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas dan variable terikat.

Tabel 4.50 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.398	2.711		.885	.379		
	Workload	.178	.066	.225	2.709	.008	.665	1.504
	Kompetensi	.481	.086	.466	5.567	.000	.655	1.527
	Lingkungan_Kerja	.411	.077	.370	5.313	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel 4.50 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji t variabel penerapan analisis beban kerja memiliki nilai 2,709 dengan signifikansi 0,008, menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hipotesis penerapan analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, Tbk diterima (Ha1).
2. Variabel kompetensi memiliki uji t sebesar 5,567 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis hubungan kompetensi dan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, Tbk diterima (Ha2).
3. Variabel lingkungan kerja memiliki uji t sebesar 5,313 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, Tbk diterima (Ha2).

4.2.8.2 Uji F

Uji statistik F merupakan metode evaluasi kesesuaian model regresi terhadap nilai-nilai yang sebenarnya. Jika nilai ambang kritis F kurang dari 0,05, model regresi dianggap mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Uji F juga mengindikasikan apakah seluruh variabel independen secara kolektif memiliki dampak pada variabel dependen.

Tabel 4.51 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.517	3	155.839	45.828	.000 ^b
	Residual	272.043	80	3.401		
	Total	739.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Workload, Kompetensi

Tabel 4.51 menunjukkan nilai F sebesar 45,828 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa variabel independen, termasuk analisis beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, secara signifikan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di bagian purchasing PT. Mayora Indah, Tbk.

4.3 Interpretasi Hasil

4.3.1 Pengaruh Penerapan Workload Analysis terhadap Kinerja Karyawan Bagian Purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan analisis beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Temuan ini diperkuat oleh koefisien

regresi sebesar 0,178 dengan nilai signifikansi mencapai 0,008, yang mengkonfirmasi pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Strategi penerapan analisis beban kerja berperan penting dalam mendukung pegawai atau karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendekatan ini melibatkan perhitungan yang teliti terhadap kapasitas, sumber daya, dan infrastruktur yang tersedia bagi karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Metode analisis beban kerja membantu memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Elvira dan Widodo (2022), yang juga menemukan dampak positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Konsep serupa juga ditemukan dalam studi Mustakim et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam divisi purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk. Koefisien regresi sebesar 0,481 dengan nilai signifikansi 0,000 menegaskan pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan dalam divisi tersebut. Hal ini memperjelas pentingnya keahlian dan kompetensi karyawan dalam memengaruhi hasil pekerjaan mereka. Karyawan dengan keterampilan yang terampil mampu menjalankan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Elvira dan Widodo (2022) yang mengemukakan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi Mustakim et al. (2021), yang mengkonfirmasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Koefisien regresi sebesar 0,411 dengan nilai signifikansi 0,000 menguatkan peranan penting variabel lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di departemen tersebut. Lingkungan kerja yang menciptakan suasana nyaman memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat merugikan dan menurunkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Duwipayana et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Studi Sihaloho dan Siregar (2019) juga mendukung gagasan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesemua temuan ini memperkuat pemahaman akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mencapai kinerja optimal.

4.3.4 Pengaruh Penerapan Workload Analysis, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk

Secara keseluruhan, penerapan analisis beban kerja, pengembangan kompetensi, dan perbaikan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji statistik dengan skor F sebesar 45,828 dan tingkat signifikansi sekitar 0,000. Hal ini mengonfirmasi bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di departemen purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et al. (2022), yang juga menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki potensi untuk bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Studi lain oleh Duwipayana et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki

kemampuan untuk berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa optimalisasi analisis beban kerja, peningkatan kompetensi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di bagian purchasing PT. Mayora Indah, Tbk..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dalam rangka menggambarkan hasil penelitian dan diskusi sebelumnya, berikut adalah simpulan yang dapat diambil:

1. Analisis beban kerja (*workload analysis*) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di divisi purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Hasil ini terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,178 dengan nilai signifikansi 0,008.
2. Pengembangan kompetensi juga memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam divisi purchasing di PT. Mayora Indah, Tbk. Hal ini terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,481 dengan nilai signifikansi yang mendekati nol (0,000).
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang beroperasi di bagian purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Fakta ini termanifestasi melalui koefisien regresi sebesar 0,411, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000.
4. Secara keseluruhan, penerapan *workload analysis*, pengembangan kompetensi, dan perbaikan lingkungan kerja terbukti efektif meningkatkan kinerja karyawan di divisi purchasing PT. Mayora Indah, Tbk. Konfirmasi ini didukung oleh koefisien determinasi sekitar 63,2%, menggambarkan sejauh mana ketiga faktor tersebut menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berikut adalah saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya:

1. Pada variabel *Workload Analysis* skor terendah adalah pernyataan nomor

3 yaitu Saya sering mendapatkan tugas di luar rencana dan di luar jam kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan tugas-tugas di luar jam kerja yang telah ditentukan dan dilakukan tanpa perencanaan sebelumnya. Kondisi ini akan berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Jadi saat pembuatan planning kerja harus lebih detail dan akurat sehingga tugas dapat dikerjakan saat jam kerja.

2. Pada variabel kompetensi pernyataan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu saya memiliki sertifikat keterampilan sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki sertifikat keterampilan tetapi belum memadai dengan pekerjaannya. Dengan demikian di masing-masing departemen bersama HR perlu melakukan review agar keterampilan yang dimiliki sesuai dengan sertifikat yang dimiliki atau melakukan refresh training.
3. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu ruang gerak dan alat bantu kerja sudah memadai. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa ruang gerak dan alat bantu belum memadai. Untuk mengetahui kendala dan kebutuhan alat bantu yang kurang memadai bisa dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya dengan dibuat kotak saran/kotak improve.
4. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang telah ditetapkan. Dengan hasil tersebut para pimpinan dapat melakukan review terhadap efektifitas kinerja bawahannya.
5. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mempertimbangkan inklusi variabel-variabel tambahan seperti motivasi dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di bagian purchasing. Ini dapat memberikan wawasan lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Duwipayana, I. M. A. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. *Values*, 3(1), 105–119.
- Elvira, E., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Easton Kaleris Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 255–264.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Jabin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th editio)*. Cengage India.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Mangkunegara, A. A. . (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Keduabelas)*. Remaja Rosdakarya.
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parella, E. (2021). Evaluasi Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten

Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 27–34.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.

Risamasu, P. I. M., Nursyamsi, I., & Rasjid, W. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 106–119.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Enam).PT. Raja Grafindo Persada

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.

Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.

Setiyana, R., & Lasmidar. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(3), 347–355. <https://doi.org/10.22219/jie.v6i3.21588>

Siagian, S.P/ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (P. D. Sugiyono (ed.)). Alfabeta.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Press
www.mayoraindah.co.id Diakses pada tanggal 2 Juli 2023

Lampiran Hasil Output SPSS

Identitas Responden

Departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Purchasing Hasil Bumi	2	2.4	2.4	2.4
	Purchasing IRGA	6	7.1	7.1	9.5
	Purchasing Logistik	10	11.9	11.9	21.4
	Purchasing PM	24	28.6	28.6	50.0
	Purchasing PPIC	4	4.8	4.8	54.8
	Purchasing RM Non Pareto	5	6.0	6.0	60.7
	Purchasing RM Pareto	10	11.9	11.9	72.6
	Purchasing Teknik	21	25.0	25.0	97.6
	Purchasing Waste Manajemen	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	52.4	52.4	52.4
	Perempuan	40	47.6	47.6	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 45 Tahun	5	6.0	6.0	6.0
	20 - 24 Tahun	18	21.4	21.4	27.4
	25 – 29 Tah	19	22.6	22.6	50.0
	30 – 34 Tah	19	22.6	22.6	72.6
	35 – 39 Tah	16	19.0	19.0	91.7
	40 - 45 Tahun	7	8.3	8.3	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	7.1	7.1	7.1
	S1	70	83.3	83.3	90.5
	S2 / S3	5	6.0	6.0	96.4
	SMA	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>21 Tahun	9	10.7	10.7	10.7

1 - 5 Tahun	31	36.9	36.9	47.6
10 – 15 Tah	17	20.2	20.2	67.9
15 – 20 Tah	2	2.4	2.4	70.2
5 – 10 Tahu	25	29.8	29.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		WL1	WL2	WL3	WL4	WL5	WL6	WL7	WL8	Workload
WL1	Pearson Correlation	1	.484**	.445**	.397**	.338**	.381**	.312**	.572**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.004	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL2	Pearson Correlation	.484**	1	.459**	.283**	.423**	.356**	.574**	.471**	.735**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000	.001	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL3	Pearson Correlation	.445**	.459**	1	.381**	.087	.152	.259*	.272*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.434	.167	.017	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL4	Pearson Correlation	.397**	.283**	.381**	1	.196	.214	.205	.217*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.074	.050	.061	.047	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL5	Pearson Correlation	.338**	.423**	.087	.196	1	.555**	.515**	.432**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.434	.074		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL6	Pearson Correlation	.381**	.356**	.152	.214	.555**	1	.354**	.283**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.167	.050	.000		.001	.009	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL7	Pearson Correlation	.312**	.574**	.259*	.205	.515**	.354**	1	.472**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.017	.061	.000	.001		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
WL8	Pearson Correlation	.572**	.471**	.272*	.217*	.432**	.283**	.472**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.047	.000	.009	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Workload	Pearson Correlation	.739**	.735**	.644**	.617**	.617**	.621**	.637**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Kompetensi
K1	Pearson Correlation	1	.468**	.342**	.740**	.481**	.380**	.388**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K2	Pearson Correlation	.468**	1	.279*	.531**	.218*	.435**	.432**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.000	.046	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K3	Pearson Correlation	.342**	.279*	1	.385**	.306**	.386**	.319**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010		.000	.005	.000	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K4	Pearson Correlation	.740**	.531**	.385**	1	.517**	.378**	.425**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K5	Pearson Correlation	.481**	.218*	.306**	.517**	1	.396**	.439**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.005	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K6	Pearson Correlation	.380**	.435**	.386**	.378**	.396**	1	.716**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
K7	Pearson Correlation	.388**	.432**	.319**	.425**	.439**	.716**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
Kompetensi	Pearson Correlation	.736**	.668**	.664**	.776**	.658**	.736**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	Lingkungan_Kerja
									a
LK1	Pearson Correlation	1	.354*	.079	.229*	.253*	.400*	.219*	.557**

	Sig. (2-tailed)		.001	.472	.036	.020	.000	.045	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
LK2	Pearson Correlation	.354*	1	.117	.422*	.222*	.226*	.112	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001		.288	.000	.042	.038	.308	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
LK3	Pearson Correlation	.079	.117	1	.393*	.154	.019	-.057	.540**
	Sig. (2-tailed)	.472	.288		.000	.162	.861	.605	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
LK4	Pearson Correlation	.229*	.422*	.393*	1	.486*	.184	.043	.735**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000		.000	.094	.695	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
LK5	Pearson Correlation	.253*	.222*	.154	.486*	1	.332*	.366*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.020	.042	.162	.000		.002	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84

LK6	Pearson Correlation	.400*	.226*	.019	.184	.332*	1	.604*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.861	.094	.002		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
LK7	Pearson Correlation	.219*	.112	-.057	.043	.366*	.604*	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.045	.308	.605	.695	.001	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.557*	.601*	.540*	.735*	.661*	.561*	.438*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	Kinerja_Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.727**	.226*	.204	.233*	.329**	.688**	.478**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.063	.033	.002	.000	.000	.000

	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK2	Pearson Correlation	.727**	1	.481**	.188	.128	.488**	.733**	.270*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.086	.244	.000	.000	.013	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK3	Pearson Correlation	.226*	.481**	1	.418**	.018	.377**	.408**	.173	.649**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000		.000	.874	.000	.000	.116	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK4	Pearson Correlation	.204	.188	.418**	1	.435**	.253*	.200	.261*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.063	.086	.000		.000	.020	.068	.017	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK5	Pearson Correlation	.233*	.128	.018	.435**	1	.251*	.203	.280**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.033	.244	.874	.000		.021	.064	.010	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK6	Pearson Correlation	.329**	.488**	.377**	.253*	.251*	1	.490**	.167	.629**
	Sig. (2-tailed)									
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.020	.021		.000	.129	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK7	Pearson Correlation	.688**	.733**	.408**	.200	.203	.490**	1	.636**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.068	.064	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KK8	Pearson Correlation	.478**	.270*	.173	.261*	.280**	.167	.636**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.116	.017	.010	.129	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.736**	.790**	.649**	.553**	.438**	.629**	.831**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WL1	26.7619	11.099	.646	.741
WL2	26.6786	11.329	.649	.743
WL3	27.4167	10.318	.437	.782
WL4	27.2738	10.635	.412	.784
WL5	26.8095	11.843	.504	.762
WL6	26.9524	11.010	.452	.770
WL7	26.5714	12.031	.544	.760
WL8	26.5357	11.722	.548	.757

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	24.2857	6.496	.640	.789
K2	24.2500	6.431	.528	.804
K3	24.8929	5.880	.451	.835
K4	24.2500	6.358	.690	.782
K5	24.3333	6.586	.528	.804
K6	24.0357	6.372	.631	.789
K7	24.0238	6.216	.623	.789

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	24.4048	5.882	.391	.626
LK2	24.6071	5.494	.399	.621

LK3	24.5833	5.379	.219	.704
LK4	24.9048	4.762	.549	.567
LK5	24.5357	5.384	.494	.594
LK6	24.5476	6.034	.422	.624
LK7	24.5595	6.322	.275	.653

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	29.2262	6.780	.631	.767
KK2	29.2381	6.280	.683	.755
KK3	29.1667	6.478	.451	.805
KK4	28.9286	7.489	.416	.797
KK5	29.1667	7.876	.293	.812
KK6	29.0119	7.337	.516	.785
KK7	29.1548	6.518	.760	.748
KK8	29.1905	7.337	.469	.790

Hasil Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	33.2976	2.98502	84
Workload	30.7143	3.77554	84
Kompetensi	28.3452	2.89367	84
Lingkungan_Kerja	28.6905	2.68856	84

Correlations

		Kinerja_Karyawan	Workload	Kompetensi	Lingkungan_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1.000	.561	.677	.513
	Workload	.561	1.000	.576	.182
	Kompetensi	.677	.576	1.000	.218
	Lingkungan_Kerja	.513	.182	.218	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan	.	.000	.000	.000
	Workload	.000	.	.000	.049
	Kompetensi	.000	.000	.	.023
	Lingkungan_Kerja	.000	.049	.023	.
N	Kinerja_Karyawan	84	84	84	84
	Workload	84	84	84	84

Kompetensi	84	84	84	84
Lingkungan_Kerja	84	84	84	84

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.618	1.84405	1.949

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Workload, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.517	3	155.839	45.828	.000 ^b
	Residual	272.043	80	3.401		
	Total	739.560	83			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Workload, Kompetensi

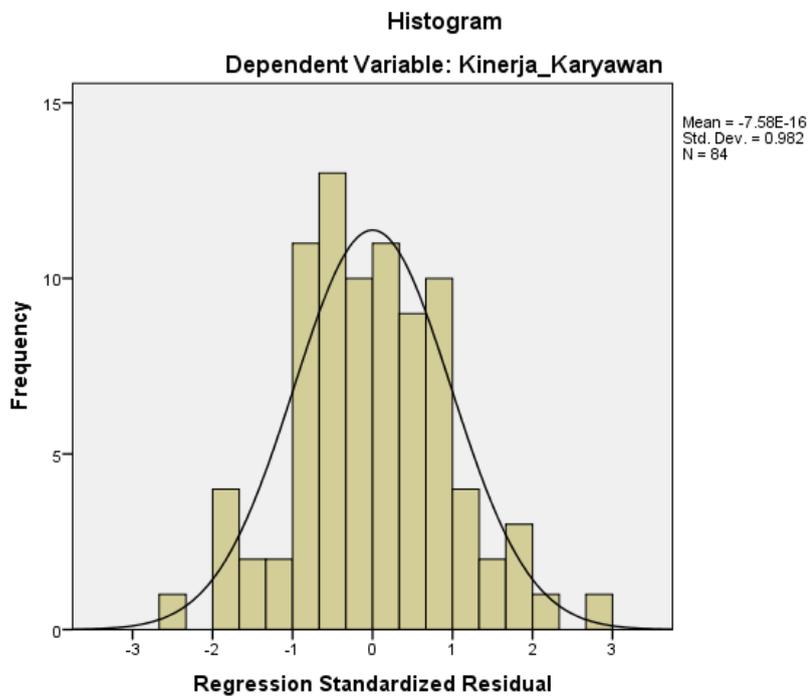
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

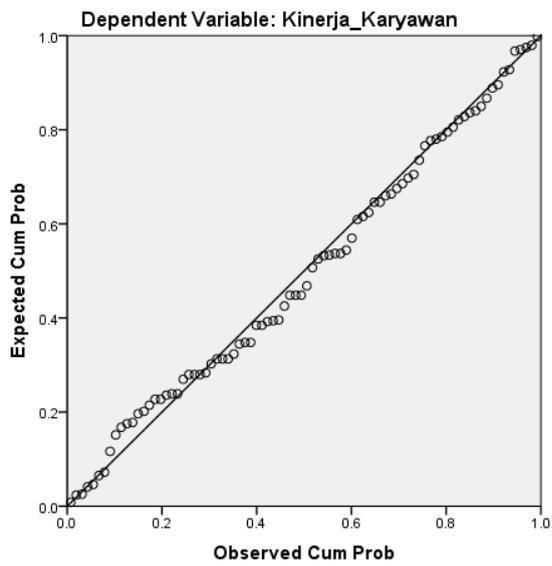
1	(Constant)	2.398	2.711		.885	.379		
	Workload	.178	.066	.225	2.709	.008	.665	1.504
	Kompetensi	.481	.086	.466	5.567	.000	.655	1.527
	Lingkungan_Kerja	.411	.077	.370	5.313	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

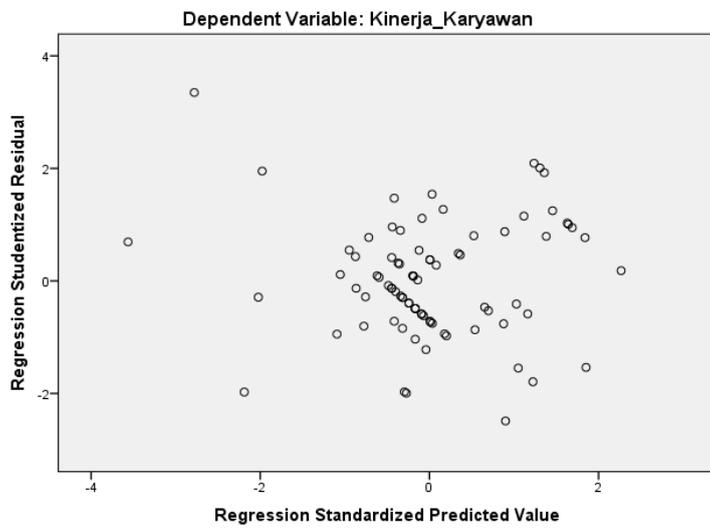
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



KUISIONER

Keterangan pengisian sbb:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Variabel Penerapan Workload Analysis/Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
I. Target yang harus di capai						
1	Saya mampu mencapai target kerja melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
II. Kondisi pekerjaan						
3	Saya sering mendapatkan tugas diluar rencana dan diluar jam kerja					
4	Saya dengan senang hati melakukan pekerjaan diluar jam kerja					
5	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.					
III. Standart pekerjaan						

6	Pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tuntutan jabatan.					
7.	Saya paham terhadap deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Saya paham terhadap alur proses pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

2. Indikator Kompetensi

No	Item	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
I. Pengetahuan (Knowledge)						
1	Pengetahuan yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Pendidikan yang saya miliki sudah sesuai dengan syarat minimum perusahaan					
3	Saya memiliki sertifikat ketrampilan sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
II. Keahlian (Skill)						
4	Keahlian yang saya miliki sudah memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan					

	efisien dan efektif					
III. Sikap (Attitude)						
6	Sikap saya dalam bekerja menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan)					
7	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan					

3. indikator Lingkungan Kerja

No	Item	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
I. Lingkungan Kerja						
1	Penerangan yang ada dalam ruang kerja sudah memadai dan dapat memperlancar pekerjaan					
2	Suhu dan kelembapan ruang kerja sudah memadai					
3	Suara / kebisingan di ruang kerja mempengaruhi aktifitasnya kerja.					
4	Ruang gerak dan alat bantu kerja karyawan sudah memadai					
5	Situasi dan kondisi dalam perusahaan dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan					
6	Hubungan karyawan dengan pimpinan sudah terjalin baik dan komunikatif					

7	Hubungan kerja dengan rekan dan bawahan sudah terjalin baik dan komunikatif					
---	---	--	--	--	--	--

4. Indikator Performance/Kinerja

No	Item	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
I. Ketepatan penyelesaian tugas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan date line					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
II. Kesesuaian jam kerja						
3	Saya mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja					
4	Kehadiran saya dalam bekerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan					
III. Tingkat kehadiran						
5	Pada periode tertentu saya bersedia hadir sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan					
IV. Kerjasama antar karyawan						
6	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan					

	dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan perusahaan					
V. Kepuasan kerja						
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tangani					
8	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan keahlian saya					

DATA TABULASI RESPONDEN

NO.RESP	WORKLOAD ANALYSIS								TOTAL WL
	WL1	WL2	WL3	WL4	WL5	WL6	WL7	WL8	TOTAL WL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	2	3	5	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	2	3	4	4	4	5	30
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
6	5	4	3	4	4	4	4	4	32
7	4	4	3	3	5	4	5	5	33
8	4	4	3	4	4	4	5	5	33
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	5	4	2	4	4	5	5	4	33
14	4	4	3	4	4	4	4	4	31
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31
16	4	4	2	3	4	4	4	4	29
17	4	4	4	1	4	4	5	4	30
18	4	4	5	5	4	5	4	4	35
19	4	4	3	2	4	4	4	4	29
20	4	4	5	5	4	4	4	4	34
21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	4	4	2	3	4	4	4	4	29

23	4	4	2	2	4	3	4	5	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	3	4	4	4	5	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	3	4	3	3	4	4	5	5	31
29	4	4	4	4	3	3	4	4	30
30	4	4	4	4	3	3	4	4	30
31	4	5	4	4	4	4	4	4	33
32	4	4	3	3	4	4	4	4	30
33	4	4	4	4	4	3	4	4	31
34	4	4	3	4	3	3	4	4	29
35	4	4	2	2	4	3	4	4	27
36	4	5	4	5	4	4	5	5	36
37	4	4	4	5	4	4	4	4	33
38	4	4	3	4	4	4	4	4	31
39	4	4	4	3	4	4	4	4	31
40	4	4	3	3	4	4	4	4	30
41	4	3	4	2	4	4	4	4	29
42	3	4	2	3	4	4	5	5	30
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	4	5	4	3	4	3	4	4	31
45	4	4	3	4	3	4	4	4	30
46	4	4	3	3	4	3	3	4	28
47	4	3	2	5	4	4	4	4	30

48	4	5	4	5	4	5	5	5	37
49	4	4	2	5	4	5	4	4	32
50	5	4	3	4	4	4	4	4	32
51	4	4	2	4	4	4	4	4	30
52	5	5	5	5	4	3	5	5	37
53	4	4	3	3	4	4	4	4	30
54	4	4	3	4	4	4	4	4	31
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	3	4	4	4	4	4	31
57	1	4	2	1	2	1	4	1	16
58	3	4	2	3	4	2	4	4	26
59	4	5	5	2	4	4	4	5	33
60	4	4	5	4	3	3	4	5	32
61	5	5	5	5	4	1	5	5	35
62	5	4	5	3	4	3	5	5	34
63	5	5	5	5	5	4	5	5	39
64	3	3	2	4	3	2	4	3	24
65	5	5	5	5	5	4	5	5	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	4	4	4	4	3	4	4	4	31
68	3	3	2	2	2	2	2	4	20
69	4	4	3	3	4	4	4	4	30
70	4	4	3	2	4	5	5	4	31
71	4	4	3	3	4	5	4	4	31
72	4	5	2	1	4	4	5	5	30

73	4	4	3	3	4	4	4	4	30
74	4	4	3	2	4	5	4	4	30
75	5	5	4	4	5	5	5	5	38
76	4	5	2	4	5	4	4	5	33
77	1	2	1	3	5	3	4	3	22
78	4	5	2	3	5	5	5	5	34
79	4	2	1	2	3	2	3	4	21
80	3	4	4	3	4	4	4	4	30
81	4	4	4	3	4	4	4	4	31
82	4	4	4	3	4	4	4	4	31
83	3	2	2	2	2	1	3	4	19
84	4	4	5	3	4	4	4	4	32

NO.RESP	KOMPETENSI							TOTAL K
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOTAL K
1	3	4	2	4	4	4	4	25
2	5	5	4	5	4	5	5	33
3	4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	5	4	4	4	5	5	31
5	4	5	4	4	4	5	5	31
6	4	4	3	4	4	4	4	27
7	4	5	4	5	5	5	5	33
8	4	3	4	4	4	5	5	29
9	4	4	3	4	4	4	5	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28

11	4	4	3	4	4	4	4	27
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	4	4	4	5	5	31
14	4	4	3	4	4	4	5	28
15	4	4	3	4	4	5	5	29
16	4	4	3	4	4	5	4	28
17	4	4	3	4	4	4	5	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	3	5	5	5	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	5	4	4	5	30
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	2	4	4	5	5	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	4	3	3	4	5	5	27
29	4	4	3	4	4	4	4	27
30	4	4	3	4	4	4	4	27
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	4	4	4	4	4	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	3	4	4	4	4	27
35	4	4	2	4	4	4	4	26

36	4	3	4	4	4	4	5	28
37	4	4	4	4	4	5	4	29
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	5	4	4	4	4	4	29
40	4	4	3	4	4	4	4	27
41	4	4	3	4	4	5	4	28
42	4	5	3	4	4	4	5	29
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	5	4	4	4	29
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	3	4	4	4	4	4	27
47	4	3	2	3	4	4	4	24
48	5	4	4	5	5	5	5	33
49	4	5	4	4	4	5	5	31
50	5	4	4	4	5	5	5	32
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	4	3	4	5	5	5	31
53	4	4	3	4	4	4	4	27
54	4	3	3	4	4	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	3	4	4	4	5	28
57	5	5	3	4	2	4	4	27
58	4	4	2	4	4	4	4	26
59	4	4	3	4	4	5	4	28
60	4	5	4	4	4	4	4	29

61	5	5	1	5	5	4	5	30
62	4	5	5	5	4	5	5	33
63	5	4	3	5	5	3	3	28
64	2	2	1	2	3	3	3	16
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	4	5	4	4	4	5	5	31
67	5	4	4	5	4	5	5	32
68	4	4	2	4	2	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	5	3	4	4	4	4	28
71	4	4	3	4	3	4	4	26
72	5	4	5	5	5	5	5	34
73	3	4	2	4	3	4	4	24
74	4	4	4	4	4	5	5	30
75	5	5	5	5	4	5	5	34
76	4	5	4	4	4	5	5	31
77	3	3	2	3	2	3	2	18
78	4	4	3	5	5	5	5	31
79	4	4	3	4	4	4	4	27
80	4	4	3	4	4	4	4	27
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	3	4	4	4	4	4	27
83	3	3	4	3	4	4	4	25
84	4	4	4	4	4	4	4	28

NO.RESP	LINGKUNGAN							TOTAL LK
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	TOTAL LK
1	4	4	3	4	4	4	4	27
2	5	5	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	4	5	4	5	5	5	33
6	5	4	4	4	4	4	4	29
7	5	5	2	5	5	5	5	32
8	5	5	5	5	5	5	4	34
9	4	4	5	4	4	4	4	29
10	4	4	5	3	4	4	4	28
11	4	4	5	4	4	4	4	29
12	4	4	5	4	4	4	4	29
13	5	5	5	5	5	4	4	33
14	4	5	5	5	5	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	4	4	5	5	31
17	4	4	4	4	4	3	4	27
18	4	4	3	4	4	4	4	27
19	4	4	5	4	4	4	3	28
20	4	4	1	1	3	4	4	21
21	4	4	4	5	4	4	4	29
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	4	4	3	4	4	4	28

24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	5	29
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	1	4	3	5	4	5	26
29	4	4	4	3	4	4	4	27
30	5	3	5	4	5	3	4	29
31	5	5	5	4	5	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	3	4	3	4	4	4	26
35	4	4	4	4	5	5	5	31
36	5	5	5	5	5	4	3	32
37	5	5	5	5	4	5	4	33
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	2	3	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	5	4	5	5	5	32
43	4	4	3	4	4	4	4	27
44	4	4	3	4	4	4	4	27
45	4	4	4	4	3	4	4	27
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	5	5	4	5	5	5	33
48	5	5	1	4	5	5	5	30

49	5	4	5	4	5	5	5	33
50	4	5	4	4	4	4	4	29
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	4	5	5	30
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	2	3	4	4	4	25
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	5	5	4	4	5	5	33
57	2	3	5	4	4	3	3	24
58	5	5	4	3	4	4	4	29
59	4	4	4	3	4	4	4	27
60	4	4	3	2	2	4	4	23
61	5	4	5	3	2	4	4	27
62	4	2	3	2	3	4	4	22
63	4	4	1	2	5	4	5	25
64	5	4	5	4	4	4	4	30
65	4	4	5	3	4	4	4	28
66	3	4	5	3	4	4	4	27
67	5	5	5	4	4	4	4	31
68	4	4	4	3	4	4	4	27
69	4	4	5	4	4	4	4	29
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	5	4	4	4	4	4	4	29
72	5	3	5	5	5	5	5	33
73	4	4	4	4	4	4	4	28

74	5	5	4	5	5	5	4	33
75	5	5	4	5	5	4	4	32
76	5	5	5	4	5	5	5	34
77	5	2	3	2	4	5	3	24
78	5	5	5	3	5	4	5	32
79	5	4	5	4	3	4	4	29
80	4	4	5	3	4	4	4	28
81	4	4	5	4	5	4	4	30
82	5	4	3	4	4	4	4	28
83	4	4	4	4	4	3	3	26
84	4	4	3	3	4	4	4	26

NO.RESP	KINERJA KARYAWAN								TOTAL KK
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL KK
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	5	5	4	34
7	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	4	4	4	4	4	5	4	4	33
9	4	4	5	5	4	4	4	4	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33

12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	4	4	5	5	4	5	5	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	5	5	5	4	4	35
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	5	4	4	4	4	5	34
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	5	4	5	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	3	4	3	3	29
31	4	4	5	5	4	4	4	4	34
32	4	4	5	5	5	5	4	4	36
33	4	4	3	4	4	4	4	4	31
34	4	4	3	4	4	4	4	4	31
35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
36	4	4	5	4	2	4	4	4	31

37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	5	5	4	4	4	4	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	5	4	4	4	4	33
45	3	4	4	4	4	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	5	4	33
48	5	5	5	5	5	4	5	5	39
49	4	5	5	5	4	5	5	5	38
50	5	5	5	4	4	5	5	4	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	1	4	4	4	4	4	29
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	5	5	4	4	4	4	34
57	1	1	4	5	4	4	2	4	25
58	4	4	4	4	4	4	3	3	30
59	4	4	4	5	4	4	4	4	33
60	3	4	3	4	5	4	4	4	31
61	4	4	5	5	5	4	4	4	35

62	4	5	5	5	5	5	4	3	36
63	5	5	3	3	4	5	5	5	35
64	3	4	5	4	4	5	4	3	32
65	5	5	3	5	5	4	4	4	35
66	4	4	4	5	4	4	5	5	35
67	4	4	5	5	5	4	4	4	35
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	5	4	3	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	5	5	5	4	5	5	5	39
73	4	4	4	4	4	4	4	3	31
74	4	4	4	5	5	5	4	4	35
75	5	5	5	5	4	5	5	5	39
76	5	5	4	5	5	5	5	5	39
77	4	1	1	4	5	3	3	5	26
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	5	4	4	4	4	4	33
83	4	3	2	5	4	4	3	3	28
84	4	4	5	5	4	4	4	4	34

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Tangerang, 02 Juni 1975 dari seorang ayah Oslan Hartono dan ibu Thio Kong Nio. Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara. Tahun 1994, penulis lulus dari SMA Markus Tangerang.

Setelah lulus, penulis bekerja sebagai staff gudang di restoran American Hamburger Bintaro. Pada Desember 1995, penulis resign dari restoran American Hamburger dan mulai bergabung di PT. Mayora Indah Tbk divisi coklat yang berada di daerah Kebon Besar Tangerang sampai dengan tahun 2016 dengan posisi terakhir sebagai Kepala Gudang. Dari tahun 2016-2018, penulis diberikan kepercayaan membawahi Central Warehouse PT. Mayora Indah yang berada di daerah Jayanti Kabupaten Tangerang. Di tahun 2018-sekarang, penulis dimutasi ke kantor pusat di Daan Mogot km 18 Kalideres Jakarta Barat sebagai Kepala Purchasing Logistic PT, Mayora Indah Group.

Pada Oktober 2004, penulis menikah dengan seorang wanita bernama Erlani. Penulis dikaruniai seorang putri yang bernama Jessica Candradevi Hartono pada tahun 2005.

Sebagai tuntutan pekerjaan, penulis melanjutkan studi jenjang Strata1 jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Kampus Karawaci.