

**PENGARUH *WORK OVERTIME* DAN *WORK ENVIRONMENT*
NON-PHYSICAL TERHADAP KINERJA PADA PT. ES
HUPINDO KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon*



Disusun Oleh:

**SALSA YULIA
NIM : 200111155**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

"PENGARUH WORK OVERTIME DAN WORK ENVIRONMENT NON-

PHYSICAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ES HUPINDO

KABUPATEN CIREBON"

SALSA YULIA
NIM. 200111155

Disetujui dan disahkan oleh,

Pembimbing I


Ali Jufri, S.E., M.M
NIDN. 0425018205

Pembimbing II


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK OVERTIME DAN WORK ENVIRONMENT NON
PHYSICAL* TERHADAP KINERJA PADA PT ES HUPINDO
KABUPATEN CIREBON**

SALSA YULIA

200111155

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

- 1. Ali Jufri, S.E., M.M.**

Pembimbing I



- 2. Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**

Pembimbing II



- 3. Dr. Asep Gunawan, M.Si.**

Penguji I



- 4. Risdianto, S.E., M.M.**

Penguji II

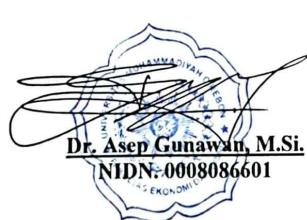
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsa Yulia

NIM : 200111155

Tempat, Tanggal Lahir : Kota Cirebon, 30 Januari 2002

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyusun Skripsi dengan judul Pengaruh Work Overtime dan Work Environment non physic Terhadap Kinerja Karyawan PT. Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 4 September 2024

SALSA YULIA

NIM : 200111155

MOTTO DAN PERSEBAHAN

MOTTO

“Memulai Dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan Dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan Dengan Penuh Kebahagiaan”

**“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai dengan
Kesanggupannya”
(QS.AL-Baqarah 286)**

**“Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat
bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki Proses yang
berbeda. *Percaya Proses* itu yang paling penting, Karena Allah telah
mempersiapkan Hal Baik dibalik kata Proses yang Kamu anggap Rumit”**

(Edwar Satria)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk krdua orangtuaku yang tercinta, Mamah Ela dan Papah Ade yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya serta selalu mendoakan dan memperjuangkanku demi masa depan saya yang lebih baik. Serta Teman-temanku yang selalu memberi dukungan dikala susah dan senang.
Terimakasih atas dukungan dan kesediaanya selama ini.

**PENGARUH KERJA LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA PADA PT. ES
HUPINDO KABUPATEN CIREBON**

Salsa Yulia
200111155

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lembur (*work overtime*) dan lingkungan kerja non fisik (*work environment non physic*) terhadap kinerja karyawan di PT Es Hupindo, Kabupaten Cirebon. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sempel jenuh yang berjumlah 71 orang karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan perhitungan uji korelasi dan regresi linear sederhana dengan alat SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang enggan merekrut karyawan baru memaksa sistem kerja dengan lembur yang berkelanjutan. Karyawan diberi tanggung jawab untuk mencapai target harian dengan mengirimkan produk es kristal kepada konsumen sesuai permintaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik, terutama hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam lembur dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan di PT Es Hupindo.

Kata Kunci : *Work Overtime, Work Environment, Kinerja Karyawan*

THE INFLUENCE OF OVERTIME WORK AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT PT. ES HUPINDO CIREBON DISTRICT

Salsa Yulia
200111155

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Muhammadiyah University, Cirebon*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work overtime and the work environment on employee performance at PT Es Hupindo, Kabupaten Cirebon. The sample used in this study is a saturated sample consisting of 71 employees at PT Es Hupindo, Kota Cirebon. The study employs correlation tests and simple linear regression using SPSS 26. The results indicate that the company's reluctance to hire new employees has led to a work system with continuous overtime. Employees are given the responsibility to meet daily targets by delivering crystal ice products to consumers according to demand, which ultimately increases employee performance significantly. Additionally, the non-physical work environment, especially the good relationships between employees and supervisors, also has a significant positive impact on employee performance. Therefore, it can be concluded that improvements in overtime and a good work environment enhance employee performance at PT Es Hupindo.

Keywords: Work Overtime, Work Environment, Employe Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atau berkat rahmat dan hidayah-Nya. Serta nikmat sehat sehingga peneliti diberi kelancaran dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “ Pengaruh *Work overtime* dan *Work environment non physic* terhadap Kinerja Karyawan PT. Es Hupindo Kabupaten Cirebon ”. Penyusunan skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana 1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dalam penyusunan Skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Skripsi ini akan peneliti persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua, Papah Ade Sudono dan Mamah Julaella . Mereka adalah pilar utama dalam hidup peneliti yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan doa yang tak terhingga. Papah dan Mamah telah mengajarkan peneliti nilai-nilai kebaikan, ketekunan, dan kejujuran yang menjadi landasan kuat dalam setiap langkah kehidupan. Peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan Skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi.

Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Papah Ade Sudono dan Mamah Julaella serta kedua adik saya Resyah Aurelia dan Azka Rifky Ramadhan, saya ingin menyampaikan rasa cinta dan terimakasih atas segala dukungan dan doa yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa memberkati dengan kesehatan, kebahagian dan umur yang panjang.
8. Kepada Sifa Khansa yang telah setia membantu dan menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Uket Nira renggita, dan Windari Eka Putri yang telah banyak membantu dan memberikan pemikiran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.
11. Kepada teman-teman terdekat saya yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir, kepada diri saya sendiri Salsa Yulia. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaiannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cirebon, 4 September 2024

SALSA YULIA
NIM. 200111155

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBERAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	11
2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu	11
2.2 Uraian Teori	13
2.2.1 Kinerja	13
2.2.2 <i>Work Overtime</i>	15
2.2.3 <i>Work Environment</i>	17
2.3 Kerangka Berpikir	20
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Metode Penelitian	22
3.2 Definisi Operasional Variabel	22
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	25
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26

3.5.1 Studi Lapangan	27
3.5.2 Studi Kepustakaan	28
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.6.1 Uji Deskriptif	28
3.6.2 Analisis Regresi Sederhana	30
3.6.3 Koefisien Determinasi	30
3.6.5. Uji t (Parsial)	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Karakteristik Responden	33
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Analisis Deskriptif	37
4.2.2 Uji Validitas	42
4.2.3 Uji Reliabilitas	44
4.2.4 Analisis Regresi Sederhana	46
4.2.5 Koefisien Determinasi	49
4.2.5 Uji Hipotesis (Uji T)	50
4.3 Pembahasan	53
4.3.1 Pengaruh <i>Work Overtime</i> terhadap Kinerja Karyawan	53
4.3.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN – LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Penilaian kinerja Karyawan PT Es Hupindo Tahun 2021-2023	3
Tabel I-2 Data Jam Kerja lembur Pt Es Hupindo	5
Tabel I-3 Data Kondisi Lingkungan Kerja	7
Tabel III-1 Variabel Operasional dan Pengukurannya	23
Tabel IV-1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel IV- 2 Presentase Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel IV-3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
Tabel IV- 4 Presentase Resopden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel IV. 5 Presentase Resopden Berdasarkan Status Kerja	36
Tabel IV-6 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian	37
Tabel IV-7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Overtime</i>	38
Tabel IV-8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Environment</i>	39
Tabel IV-9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	41
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas <i>Work Overtime</i>	43
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas <i>Work Environment</i>	43
Tabel IV-12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Overtime</i>	45
Tabel IV-14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Environment</i>	45
Tabel IV-15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel IV-16 Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel <i>Work Overtime</i>	46
Tabel IV-17 Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel <i>Work Environment</i>	48
Tabel IV-18 Hasil Uji Koefisien Determinasi <i>Work Overtime</i>	49
Tabel IV. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi <i>Work Environment</i>	49
Tabel IV. 20 Hasil Uji T Variabel <i>Work Overtime</i>	51
Tabel IV.21 Hasil Uji T <i>Work Environment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1Kerangka Berfikir	20
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia yang sangat bersaing saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan individu yang mampu berfikir maju, cerdas, inovatif, dan berkarya dengan semangat tinggi untuk menghadapi kemajuan zaman. Untuk menjamin kelangsungan hidupnya, berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja setiap komponennya. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja untuk organisasi yang berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa aman dan kenyamanan ditempat kerja dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas pegawai dan mencapai kinerja yang optimal (Septiana & Widjaja, 2020).

Parameter penting yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah kinerja. Kinerja Karyawan menunjukkan sejauh mana standar hasil kerja yang ditetapkan dapat dicapai, serta kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan juga terkait erat dengan organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan oleh pegawai. Kinerja karyawan ini mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan termasuk sikap kooperatif, kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan kehadiran dalam pekerjaan. Dengan menggambarkan kinerjanya secara akurat dan aktual, penilaian kerja harus memasukan semua aspek yang adil (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja organisasi tersebut. Kualitas kerja suatu organisasi tergantung pada kualitas kerja karyawannya, setiap karyawan merupakan penggerak dalam menjalankan usahanya. Baiknya kualitas kerja karyawan akan berdampak langsung pada berkembang atau menurunnya perusahaan (Utama, 2019). Karyawan adalah aset terpenting suatu instansi. Setiap instansi baik pemerintah juga swasta, menginginkan pegawai yang tidak hanya berkualitas profesional, namun juga memiliki kemampuan bekerja keras serta mempunyai motivasi tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa staf yang berkualitas, tujuan lembaga tidak akan tercapai. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya. Untuk membentuk kinerja yang tinggi dibutuhkan keseimbangan dalam bekerja. Hal ini memerlukan perhatikan khusus untuk membentuk karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan diukur menggunakan prestasi kerja karyawan berdasarkan atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Hania et al., 2023).

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan adanya kinerja yang baik berasal dari para pegawai untuk mencapai kinerja organisasi yang baik juga. Tetapi, kinerja pada sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya saja, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, serta prosedur kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Kinerja seseorang tentu bisa ditentukan oleh berbagai macam faktor penyebab yang membentuk kinerja seseorang dikatakan buruk dan bahkan berimbang pada organisasi, (Widyastuti & Rahardja, 2018).

Dengan kata lain, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, lebih baik kinerjanya. Namun, banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ini termasuk *Work Overtime* dan kondisi *Work Environment*.

PT Es Hupindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri es kristal yang berdiri pada tanggal 08 juli 1996 dengan dasar akte pendirian notaris mirah dewi ruslim, SH No.29 di jakarta. Seiring dengan pertumbuhannya perusahaan telah berhasil memperluas jangkauan pabrik dan pendistribusianya dengan melebarkan usaha ke wilayah Tangerang, Serpong, Medan, Batam, Palembang dan Cikarang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Es Hupindo yaitu penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data penilaian kinerja. Diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT Es Hupindo mengalami penurunan dalam kategori sangat baik. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan PT Es Hupindo.

Tabel I-1 Data Penilaian kinerja Karyawan PT Es Hupindo Tahun 2021-2023

Nilai	Kriteria	Tahun		
		2021	2022	2023
		Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
> 8,5	Sangat Baik	10	8	6
8,4 - 6,8	Baik	30	40	63
6,7 - 5,2	Cukup Baik	24	27	23
5,1 - 3,6	Kurang Baik	2	1	1
< 3,5	Tidak Baik	1	2	1
Jumlah Karyawan		71	78	94

Sumber : PT ES Hupindo, 2024

Berdasarkan tabel I-1 jika dilihat dari tahun 2021 hingga 2023 penilaian kinerja dalam kriteria sangat baik itu mengalami penurunan yang dari tahun 2021 itu 10 orang karyawan namun ternyata saat 2023 untuk kriteria sangat baik itu

hanya 6 orang karyawan, dan pada kriteria cukup baik juga mengalami penurunan pada tahun 2023 yaitu berjumlah 23 orang karyawan. Permasalahan muncul akibat menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan, dengan menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan yang akibatnya mengalami kerugian karena target tidak tercapai, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Es Hupindo.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kerja lembur, kerja lembur (*Work Overtime*) adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan atau jam kerja. Adanya persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini membuat perusahaan memikirkan strategi yang baik untuk menghadapi persaingan tersebut, salah satu yang dapat diterapkan adalah meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan efisiensi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya tersebut antara lain tanah, bahan baku, mesin, peralatan serta manusia. Banyak perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan tenaga kerja lebih dari waktu standar yang telah ditentukan PT Es Hupindo Kota Cirebon memberlakukan pengiriman cepat kepada konsumen yang menuntut karyawan untuk memproduksi dan mengantarkan produk dalam waktu yang telah ditentukan. Waktu pelaksanaan yang cepat ini bertujuan untuk mengejar target sehingga PT Es Hupindo memberlakukan sistem kerja lembur (*Overtime*). Berikut adalah tabel jam kerja lembur karyawan pada PT Es Kristal Kabupaten Cirebon:

Tabel I-2 Data Jam Kerja lembur Pt Es Hupindo

Bulan	Rata-rata Jam Kerja Lembur (Minggu)	Rata-rata Jam Kerja Lembur (Bulan)	Realisasi (Bulan)
November	42 jam	182 jam	260 jam
Desember	42 jam	182 jam	312 Jam
Januari	42 jam	182 jam	234 Jam
Februari	42 jam	182 jam	364 Jam
Maret	42 jam	182 jam	442 Jam

Sumber : PT Es Hupindo 2024

Dilihat dari tabel I-2 data mengenai jam lembur pada bulan November 2023 jam kerja lembur dilihat dari rekapan perbulan yaitu 182 jam tetapi realisasinya pada bulan november 2023 sebanyak 260 jam, bulan desember 2023 juga realisasinya 312 jam setiap bulannya dapat dilihat pada tabel selalu bertambahnya jam kerja perbulannya, pada bulan januari mengalami penurunan jam kerja yaitu 234 jam disebabkan karena adanya kerusakan mesin produksi pembuatan es kristal ini sehingga para karyawan hanya bertambah 2 jam untuk pengiriman kepada konsumen selanjutnya pada bulan februari mengalami peningkatan jam kerja yaitu 364 jam kerja lalu pada bulan maret juga mengalami peningkatan yang sangat melonjak yaitu total dalam sebelumnya 442 jam dikarenakan Jumlah produksi semakin banyak sehingga banyaknya karyawan yang kerja lembur bisa memenuhi target tersebut. Fenomena overtime pada PT Es Hupindo telah terjadi sealama kurun waktu 3 tahun terakhir, terjadinya kerusakan paling tinggi pada mesin es adalah pada saat bulan ramadhan karena pada saat itu orderan es kristal *overload* sedangkan target karyawan meningkat, adapun menurut hasil wawancara peneliti dengan pegawai PT Es Hupindo telah dilakukan perbaikan pada mesin es namun tidak menutup kemungkinan bila sewaktu – waktu kerusakan dapat terjadi kembali.

Menurut hasil wawancara dengan karyawan yaitu biasanya jam kerja dimulai dari jam 06.00 pagi hingga jam 17.00 sore, pada 2023 mengalami kerja lembur dari jam 06.00 sampai jam 22.00 yang menjadi penyebab kerja lembur yaitu karena adanya penghambatan dalam produksi mesin nya mengalami gangguan sehingga para karyawan telat untuk menghantarkan produk es kristal ini sehingga para karyawan mengambil jam kerja lembur agar mencapai target yang di penuhi. Kelebihan Waktu Kerja (*Overtime Work*) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Definisi tentang kelebihan waktu kerja atau lembur yang ada masih berbeda – beda dan tidak konsisten sesuai kebutuhan perusahaan (Wheatley,2017) dalam (Wahyuni & Dirdjo, 2020). Menurut (Mumtaza et al., 2022) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *over time* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setyaningrum & Saifudin, 2024) menyatakan bahwa *Work Overtime* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AML di Kecamatan Bergas. Mengingat produk yang djual pada PT Es Hupindo adalah jenis es batu yang dikonsumsi sehari – hari masyarakat Kota Cirebon mengharuskan karyawan untuk melakukan lemburan karena orderan yang tidak terduga sedangkan es batu harus segera dikirm kepada konsumen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *work environment* atau Lingkungan kerja. Salah satu peran krusial yang wajib ditekankan oleh suatu perusahaan supaya bisa mencapai tujuan artinya dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja internal maupun eksternal. Seperti persepsi dari para karyawan tentang lingkungan kerja yang mereka dapatkan sebagai akibatnya

karyawan dapat memberikan evaluasi yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Jika persepsi yang ditunjukan karyawan itu baik akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik juga karena bisa membentuk para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan jika persepsi yang ditunjukan karyawan buruk maka kinerja karyawan tersebut juga akan berkurang. Oleh karena itu masih perlu adanya penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap karyawan.

Fenomena Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga kalah pentingnya didalam meningkatnya kinerja karyawan. Dimana karyawan adalah kondisi material dan psikolog yang ada dalam organisasi. Berikut data mengenai lingkungan pekerjaan

Tabel I-3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Lingkungan kerja Non Fisik
1.	Memberikan jumlah gaji sesuai dengan UMK
2.	Adanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan atasan
3.	Belum adanya pelatihan untuk karyawan tertentu
4.	Memiliki budaya organisasi yang baik
5.	Terdapat kebebasan beribadah
6.	Adanya sistem reward
7.	Memberikan kompensasi atau insentif

Sumber : PT Es Hupindo, 2024

Berdasarkan tabel I-3 Permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik pada PT ES Hupindo melalui wawancara salah satu karyawan Pt Es hupindo adalah Pt ini belum diadakan pelatihan untuk menginput dan mencatat hasil

penjualan produk ini sehingga para karyawan masih manual untuk mencatat hasil penjualan. Dan pada Pt es hupindo ini selalu mendapatkan reward jika penjualan nya sesuai target, dan pada karyawan pt es hupindo ini juga mengalami hubungan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan yang menjalankan dengan baik tetapi ada beberapa karyawan yang tidak saling membantu karena jumlah beban yang sangat banyak sehingga sudah lelah untuk membantu untuk pengiriman dan penjualan mencapai target.

Menurut pendapat dari (Nabawi, 2019) yang menyatakan hasil penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Wicaksono et al., 2022) yang menyatakan hasil penelitian tentang lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilihat dari latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH WORK OVERTIME DAN WORK ENVIRONMENT NON-PHYSIC TERHADAP KINERJA KARYAWAN** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka beberapa hal yang dapat diidentifikasi menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan pada kinerja pegawai PT Es Hupindo
2. Rendahnya jumlah jam kerja lembur yang diakibatkan oleh terjadinya gangguan mesin dan keterlambatan produksi pada PT Es Hupindo
3. Kurangnya pelatihan untuk penginputan data pada karyawan, dan kerja sama antar rekan kerja untuk mencapai target

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang ditetapkan maka perlu ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang dibahas yakni hanya terbatas pada pengaruh *work overtime*, dan *work environment* terhadap kinerja. Penelitian ini dibatasin hanya untuk karyawan PT Es Hupindo. Objek Penelitian yang akan diteliti adalah pada PT Es Hupindo Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Work Overtime* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo.
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan, maka Tujuan Penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis *Work Overtime* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo.
2. Mengetahui dan menganalisis *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

a Bagi Peneliti

Sebagai Perluasan ilmu dan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai *Work Overtime* dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan.

b Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi organisasi diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja optimal bagi pegawai melalui *Work Overtime* dan *Work Environment*.

c Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai Sumber Informasi dan masukan bagi peneliti lainnya yang mengambil fenomena permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nadapdap & Harahap (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan grand inna medan)	Hasil ini menunjukkan Lingkungan kerja juga perlu di lakukan evaluasi yang optimal agar meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan.
2.	Radatta & Supartha (2022)	Pengaruh kerja lembur, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan <i>The effect of overtime work, work-life balance, and work environment on employee performance</i>	CV Akemi Bali Craft saat ini sedang mengejar target produksi yang tinggi untuk mengejar ketertinggalan periode pas Covid yang lalu. Hal ini menyebabkan banyak karyawan harus bekerja lembur, bahkan bermalam di pabrik.
3.	Sherly Nira Firanti, Dita Oki Berliyanti (2023)	Pengaruh <i>Work Environment, Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i> pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation	Hasil analisis <i>Work environment</i> pada karyawan PT Nusa toyotetsu corporation yaitu terdapat pada karyawan yang merasa aman dan nyaman, dan segala fasilitas dari perusahaan itu memadai.
4.	Kusuma et al., (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan strees kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema pekasa electronic jakarta barat	Lingkungan kerja PT Gema perkasa electronic telah mampu memberikan motivasi untuk bekerja para karyawannya sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Kondisi suasana PT Gema perkasa electronic jakarta barat sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih , fasilitas yang sudah memadai dan suhu ruangan yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun

			sudah terlihat harmonis dan saling membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan strategis dilihat dari para karyawan yang rata-rata sudah lama bekerja disitu sehingga dapat mengenali karakter satu sama lain.
5.	Suhartini, (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)	Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa diperusahaan ini belum adanya fasilitas dari perusahaan yang memadai seperti tempat kerja yang bising,suhu ruangan yang tidak nyaman untuk para karyawan.
6.	Saputra, (2021)	Pengaruh overtime,kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ecco indonesia sidoarjo	PT Ecco indonesia mengalami penurunan penjualan akibat turunnya pesanan produk perusahaan, sehingga mamaksa perusahaan untuk sementara mengurangi waktu kerja seluruh karyawan, termasuk lembur reguler dan lembur extra.
7.	Nazwa Aulia Rahmah Aurik Gustomo (2024)	Analisis Kerja Lembur, Manajemen Waktu, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan (Study At PT. Idricepta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung) <i>Analysis Of Overtime Work, Time Management, And Job Satisfaction On Employees' Work-Life Balance (Study At PT. Idricepta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung)</i>	Perusahaan menerapkan sistem lembur yang cukup banyak selama 1 tahun untuk mengatasi tenggat waktu yang ketat dan peningkatan permintaan produk saat high season. Dan karyawan belum dapat mengajukan cuti pada perusahaan tersebut.
8.	izqi Khairunnisa, Faisa Meldi Kesuma (2022)	Pengaruh kerja lembur terhadap strees kerja keluarga konflik dan dampaknya terhadap kinerja keuangan aceh karyawan badan manajemen	Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa faktor utama mengenai lembur adalah sebuah tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu cepat.

9.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi	Perusahaan belum memperhatikan faktor ukuran ruangan kerja, sirkulasi yang baik dan memastikan kelengkapan perlengkapan kerja kerja melalui hal ini karyawan belum merasakan nyaman berada dalam kondisi pandemi.
10.	Febby Mumtaza Basariah Mierna Zulkarnaen (2022)	Pengaruh <i>overtime</i> dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin indonesia medan	Hasil dimana di PT. SOCFIN INDONESIA Medan ini mengadakan lembur dan pengembangan karir untuk berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Menurut (Sedarmayanti, 2018) kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Rosanti, 2020).

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut (Mathis dan Jackson 2002 dalam Silaen et al. 2021) yang menjadi tolak ukur kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja Sama

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2.2.2 *Work Overtime*

2.2.2.1 Definisi *Work Overtime*

Kerja lembur atau *work overtime* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan. Overtime/Kerja Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja dapat melebihi jam kerja normal atau melakukan pekerjaan pada hari libur atau hari libur mingguan pekerja sesuai dengan instruksi perusahaan (Nugraheni,2020) dalam (Silaen, et al, 2021)

Menurut Thomas (2002) dalam (Silaen, et al, 2021) , Pengertian kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Di Indonesia, ketentuan kerja lembur diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya SK Menteri Tenaga Kerja No. 580/M/BM/BK/1992 pasal 2 dan 3, yang menyebutkan bahwa kerja lembur merupakan waktu dimana seorang pekerja bekerja melebihi dari jadwal waktu yang berlaku, yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Mekanisme Kerja Lembur Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan secara tegas bahwa "Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu". Meskipun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara tegas membatasi waktu kerja lembur seperti tersebut diatas, tetapi karena mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan dunia usaha, ketentuan undang-undang tersebut oleh Keputusan Menakertrans No. 102/MEN/VI/2004 sedikit dianulir seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (2) yang menyatakan bahwa "Ketentuan waktu kerja lembur seperti tersebut diatas termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau harian resmi". Ketentuan Keputusan Menakertrans, hendaknya jangan dipandang dari sudut ketentuan tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan yang lebih tinggi yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi sebaiknya harus dipandang dari adanya kebutuhan dunia usaha yang memerlukan kerja lembur lebih dari 40 (empat puluh) jam dalam seminggu yang oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diakomodir.

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

Dampak yang disebabkan oleh *overtime*, menurut Steinmentz dalam (Mumtaza et al., 2022) “ beban temporal (contohnya waktu shift panjang) serta waktu kerja tidak teratur (akhir pekan, malam serta hari panjang) serta waktu kerja tidak teratur (akhir pekan, malam serta libur) adalah terkait dengan omset yang diantisipasi, sementara keterbatasan pada jam kerja dan masa istirahat (melebihi waktu istirahat fleksibilitas dalam shift melebihi pilihan shift) mempunyai dampak positif langsung, tidak hanya dikualitas layanan teteapi juga ditujuan untuk berhenti”.

2.2.2.2 Indikator *Work Overtime*

Menurut (Nugraheni, 2020) dalam (Mumtaza et al., 2022) *work overtime* dapat dijabarkan dalam tiga indikator yakni :

1. Waktu Iembur
2. Imbalan Iembur yang diterima
3. Beban kerja yang dialokasikan

2.2.3 *Work Environment*

2.2.3.1 Definisi *Work environment non- physical*

Menurut Sedarmayanti 2009 Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito 2000, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3.2 Dimensi dan indikator lingkungan kerja

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut Siagian 2016 mengemukakan bahwa dimensi Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja

Setidaknya Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instriksi antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien".

2.3 Kerangka Berpikir

a Pengaruh *Work overtime* terhadap kinerja karyawan

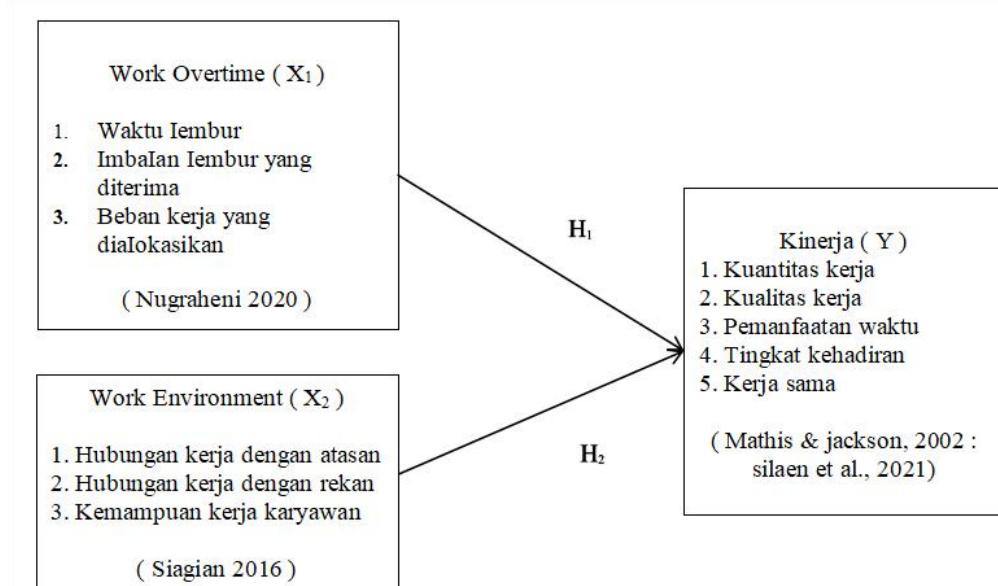
Kerja Lembur merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dan dimaksudkan untuk itu menyelesaikan proses produksi yang tidak dapat dilakukan pada kerja normal hari atau shift normal. Waktu lembur harus diimbangi dengan ketersediaan faktor pendukung seperti tenaga kerja (karyawan), perlengkapan dan alat kerja ketika diperlukan. Pekerjaan tambahan ini memerlukan tenaga kerja yang lebih banyak, baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut (Simanjorang et al., 2022) *Overtime* seringkali menjadi cara bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka dengan mendapatkan pendapatan atau kompensasi tambahan. Faktor utama yang mendorong pekerjaan lembur adalah kebutuhan keuangan. Menurut hasil penelitian (Mumtaza et al., 2022) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *over time* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setyaningrum & Saifudin, 2024) menghasilkan *Work Overtime* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AML di Kecamatan Bergas.

b Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil dari peneliti (Nadapdap & Harahap, 2023) Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja di Hotel Grand Inna Medan dianggap baik oleh karyawan, terutama dalam hal hubungan kerja yang harmonis. Uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini

mendukung temuan Josephine (2017) dalam (Nadapdap & Harahap, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka *work overtime* dan *work environment* merupakan hal yang tepat dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Jadi, berdasarkan kerangka pemikiran dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut



Gambar II-1
Kerangka Berfikir

Keterangan

H1 : *Work Overtime* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Es Hupindo Kota Cirebon

H2 : *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo Kota Cirebon

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut

1. Hipotesis Pertama (H_1)

H_1 : Diduga *Work Overtime* (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

2. Hipotesis Kedua (H_2)

H_2 : Diduga *Work Environment* (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja(Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini merupakan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden pada suatu perusahaan.

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan variabel bahwa: “sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan berbentuk apa saja yang dipelajari sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya”.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka variabel – variabel yang akan diteliti yaitu Variabel Independen (X), dan Variabel Dependen (Y) dan perlu ditentukan indikator – indikatornya.

Sugiyono (2019) mengemukakan pendapat bahwa: “Variabel independen (X) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Sedangkan variabel independen menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “ Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas ”.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya *Work Overtime* (X1) dan *work environment* (X2). sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y)

Tabel III-1 Variabel Operasional dan Pengukurannya

Variabel	Indikator	Item pernyataan
Work Overtime Menurut Nugraheni (2020)	1. Waktu lembur	1. Jam kerja panjang
	2. Imbalan lembur yang diterima	2. Imbalan yang sudah sesuai
	3. Beban kerja yang dialokasikan	3. Beban kerja yang banyak
Lingkungan kerja Non Fisik Menurut Siagian (2016)	1. Hubungan kerja karyawan dengan atasan	1. Dukungan dan bimbingan 2. Adil 3. Kepercayaan 4. Penekanan tugas
	2. hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja	1. Selalu menawarkan solusi 2. Manfaat kerja tim 3. Keakraban 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab
	3. Kemampuan kerja	1. Terampil dalam

	karyawan	bekerja dibidang masing-masing 2. Efektif dan efesien dalam bekerja
Kinerja (Y) Menurut (Mathis & Jackson,2002; Silaen et al., 2021	1. Kuantitas Kerja	1) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
	2. Kualitas Kerja	2) Ketelitian dalam bekerja 3) Pemeliharaan alat-alat 4) Memiliki keterampilan dalam bekerja
	3. Pemanfaatan Waktu	5) Menyelesaikan tugas tepat waktu
	4. Tingkat Kehadiran	6) Masuk dan Pulang sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
	5. Kerja sama	7) Dapat bekerja sama dengan atasan dan antar karyawan lainnya

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan PT Es Hupindo yang difokuskan pada bagian sales / pengiriman sebanyak 71 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sample didefinisikan sebagai berikut: “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu.

Penelitian ini menjadikan seluruh objek atau populasi pada PT Es Hupindo untuk diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*.

Sistem pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2017) menyatakan sampling jenuh yaitu: “Sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.”

Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejemuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT ES Hupindo yang berjumlah 71 karyawan.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2024.

3.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. ES Hupindo. Yang beralamat di Jl. Nyi. Gede Cangkring, Tegalsari, Kec Plered, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45154.

3.4.2 Jadwal Penelitian

Tabel III-2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik pengumpulan data. Pada penelitian kali ini teknik dalam pengumpulan data yang diambil oleh peneliti meliputi

3.5.1 Studi Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Melakukan penyebaran angket (kuesioner).

Penyebaran kuesioner kepada karyawan berupa mengenai pernyataan-pernyataan yang tertulis dan hasil data yang didapatkan akan diolah. Menurut Sugiyono (2019) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”.

Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Dalam pengukuran menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban baik dari segi negative dan positif sebagai berikut:

Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan.

Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju, artinya responden setuju dengan pernyataan.

Nilai 3 : Untuk jawaban cukup setuju, artinya responden cukup setuju dengan pernyataan.

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan.

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan.

3.5.2 Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan berdasarkan teori-teori yang terkait bersumber dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Data Primer** merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, didapatkan langsung melalui wawancara langsung dengan responden atau didapatkan melalui penyebaran kuesioner.
2. **Data Sekunder** merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, bersumber dari buku, jurnal, data organisasi, litelatur dan lainnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Uji Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan yaitu pertama perempuan dari kalangan remaja sampai lansia dan karakteristik kedua yaitu pendapatan menengah keatas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya pernyataan dari hasil kuesioner. Uji validitas menurut Ghazali (2018) dijelaskan bahwa: “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Menentukan data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti simpulkan dari buku SPSS 25,0 for windows Ghazali (2018) sebagai berikut:

- a Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
- b Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian).

r_{hitung} dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* pada Kolom *Correlated Item-Total Correlation*. r_{tabel} dilihat menggunakan rumus *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dimisalkan jumlah sampel (n) sebesar 70 dan besarnya df dapat dihitung $70 - 2 = 68$ dan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{table} = 0.198$ (lihat r_{tabel} pada $df = 68$ dengan uji dua sisi).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2018) “Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Nunnaly dalam Ghozali (2018:46) mengatakan bahwa “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70.”

3.6.2 Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen lainnya, dengan persamaan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Atau

$$Y = a + b_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja)

X₁ : Variabel Independen (*Work Overtime*)

X₂ : Variabel Independen (*Work Environment*)

a : Koefisien konstanta

b₁ b₂ : Koefisien Regresi

3.6.3 Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa: “Nilai koefesien determinansi R² Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.”

Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.6.5. Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:98) memaparkan bahwa Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel variabel dependen.

Sugiyono (2019:248) menjelaskan bahwa untuk uji koefisien parsial dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:248)

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Banyak Sampel

r = Nilai Koefisien Korelasi

Menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y)

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh Variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Karakteristik responden karyawan yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon disajikan sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	71	100%
Total		71	100%

Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-1, menunjukkan bahwa responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang atau 100% dari keseluruhan jumlah responden yang diteliti diperoleh sampel sebanyak 71 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dikarenakan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon lebih membutuhkan karyawan laki-laki di bagian pengiriman.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV- 2 Presentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 25 Tahun	19	26,9%
25 – 35 Tahun	44	61,9%
36 – 45 Tahun	8	11,2%
Total	71	100%

Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-2, menunjukkan bahwa responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan kelompok usia didominasi oleh karyawan pada rentang usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 61,9% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Sedangkan responden terbanyak kedua yaitu pada rentang usia < 25 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 26,9% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Sedangkan sisanya yaitu pada rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 8 orang atau 11,2%. Sehingga karyawan terbanyak PT Es Hupindo yaitu berada pada rentang usia 25 – 35 tahun dikarenakan pada usia ini seseorang sudah sangat layak bekerja (produktif).

4.1.3Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-3 Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SD	13	18,3%
SMP	12	16,9%
SMA/SMK	42	59,1%
D3/S1	4	5,7%
Total	71	100%

Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-3, menunjukkan bahwa responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan kelompok pendidikan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 42 orang atau 59,1% dari jumlah keseluruhan karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Adapun karyawan dengan pendidikan SD sebanyak 13 orang atau 18,3% dan karyawan berpendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 16,9%, dan karyawan dengan pendidikan D3/S1 sebanyak 4 orang atau 5,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan adalah SMA/SMK hal ini dikarenakan PT Es Hupindo lebih mengutamakan pengalaman dan keterampilan karyawan dibanding dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV- 4 Presentase Resopden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 Tahun	42	59,1%
5 – 10 Tahun	29	40,9%
Total	71	100%

Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1V-4, menunjukkan bahwa responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya < 5 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 59,1% dari jumlah keseluruhan karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Adapun karyawan dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 29 orang atau 40,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah < 5 tahun dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Hal ini dikarenakan sistem bekerja yang ada di PT Es Hupindo menggunakan sistem kerja tetap, sehingga sampai saat ini belum ada karyawan yang bekerja diatas 10 tahun kecuali dipindah tugaskan ke bagian *office*.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Data karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan status kerja dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 5 Presentase Responden Berdasarkan Status Kerja

Status Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Kontrak	42	59,1%
Tetap	29	40,9%
Total	71	100%

Sumber: Data hasil kuesioner diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1V-5, menunjukkan bahwa responden karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon berdasarkan status kerja didominasi oleh karyawan kontrak yaitu sebanyak 42 orang atau 59,1% dari jumlah keseluruhan karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Sedangkan karyawan tetap berjumlah 29 orang atau 40,9% hal ini terjadi dikarenakan PT Es Hupindo belum memberikan promosi jabatan terhadap karyawan kontrak yang belum memenuhi syarat

pengangkatan karyawan tetap, hal ini yang menjadikan salah satu faktor *overtime* tinggi dikarenakan pengalaman atau jam kerja karyawan yang belum mumpuni karena masih didominasi oleh karyawan kontrak.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masung-masing item. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Setiap butir pernyataan berentang 1 - 5 dengan jumlah responden sebanyak 71, dan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.

Tabel IV-6 Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Kriteria
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
2,60 – 3,39	Sedang
1,80 – 2,59	Rendah
1,00 – 1,79	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2017)

4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Overtime*

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 71 responden mengenai 3 pernyataan pada variabel *work overtime* (X1) dengan menggunakan skala *Likert* maka penilaianya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju.

Tabel IV-7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Work Overtime*

Item	Frekuensi					Total Freak	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Karyawan PT Es Hupindo mampu bekerja lembur sampai malam	0	0	6	35	30	71	308	4,33	Sangat Tinggi
PT Es Hupindo memberikan upah lembur yang sesuai pada karyawan yang melakukan kerja lembur	0	0	5	26	40	71	319	4,49	Sangat Tinggi
Beban kerja karyawan PT Es Hupindo sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	3	36	32	71	313	4,40	Sangat Tinggi
Total Rata -Rata								4,40	Sangat Tinggi

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics*

Berdasarkan tabel IV-6 diatas, dapat dilihat bahwa variabel *work overtime* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,49 pada butir pernyataan ke-2 “PT Es Hupindo memberikan upah lembur yang sesuai pada karyawan yang melakukan kerja lembur” hal ini terjadi karena banyak karyawan yang menyetujui pernyataan tersebut. Fakta di lapangan mengenai upah lembur yang diberikan PT Es Hupindo kepada karyawan dihitung per jam sebesar RP. 3000 per 3kg. Variabel *Work Overtime* mempunyai rata-rata terendah sebesar 3,33 pada butir pernyataan ke-1 “Karyawan PT Es Hupindo mampu bekerja lembur sampai malam” hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menyetujui pernyataan tersebut, karena karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tuntutan pekerjaan dalam pengiriman es batu yang senantiasa permintaannya tidak bisa di prediksi. Hasil memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,40) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa *work*

overtime pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon tergolong Sangat Tinggi.

4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Envorenment*

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 71 responden mengenai 8 pernyataan pada variabel *Work Environment* (X2) dengan menggunakan skala *Likert* maka penilaiannya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju.

Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel *Work Environment* (X2) dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV-8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Work Environment*

Item	Frekuensi					Total Freak	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0	0	11	38	22	71	295	4,15	Tinggi
Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya	0	0	12	38	21	71	293	4,12	Tinggi
Saya selalu menjaga hubungan erat dengan rekan kerja	0	0	22	30	19	71	281	3,95	Tinggi
Saya selalu sportif dalam bekerja	0	0	10	32	29	71	303	4,26	Sangat Tinggi
Saya berusaha menyampaikan dan menerima informasi dengan baik	0	0	11	30	30	71	303	4,26	Sangat Tinggi
Informasi mengenai pekerjaan mudah didapat oleh saya	0	0	16	31	24	71	292	4,11	Tinggi
Saya selalu bertanggung jawab untuk mencapai target	0	0	18	28	25	71	291	4,09	Tinggi
Saya Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan	0	0	9	30	31	71	302	4,25	Sangat Tinggi
Total Rata -Rata								4,14	Tinggi

Sumber : Output IBM SPSS Statistics

Berdasarkan tabel IV-7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel *Work Environment* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,26 pada butir pernyataan ke-4 dan ke-5 yaitu “Saya selalu sportif dalam bekerja” dan “Saya berusaha menyampaikan dan menerima informasi dengan baik” hal tersebut disebabkan oleh karyawan banyak menjawab setuju dan sangat setuju, menurut hasil observasi peneliti, faktor yang menyebabkan hal itu terjadi adalah keinginan dan loyalitas yang ada pada karyawan PT Es Hupindo, serta mempunyai rata-rata terendah sebesar 3,95 pada butir pernyataan ke-3 yaitu “Saya selalu menjaga hubungan erat dengan rekan kerja” hal ini dikarenakan bentuk profesionalitas kerja, menurut wawancara dengan salah satu karyawan, adanya perbedaan pendapat dan ketidak cocokan pada karyawan satu dengan karyawan lain sudah biasa terjadi dalam dunia kerja, namun karyawan tetap berusaha profesional dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan sebelumnya karyawan sudah menandatangani kontrak, sehingga karyawan harus tetap menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,14) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 3,40 – 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa *Work Environment* pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon tergolong Tinggi.

4.2.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap 71 responden mengenai 9 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan skala *Likert* maka penilaianya adalah untuk skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 tidak setuju, skor 1 sangat tidak setuju.

Berikut peneliti sajikan distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam tabel di bawah ini :

Tabel IV-9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Item	Frekuensi					Total Freak	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya mengutamakan kualitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan	0	0	7	32	32	71	309	4,35	Sangat Tinggi
Saya mengutamakan kuantitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan	0	0	7	38	26	71	303	4,26	Sangat Tinggi
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti	0	0	11	36	24	71	297	4,18	Tinggi
Saya selalu mengutamakan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan	0	0	10	38	23	71	297	4,18	Tinggi
Saya menggunakan peralatan perusahaan dan meletakkan kembali setelah selesai bekerja pada tempatnya	0	0	11	37	23	71	296	4,16	Tinggi
Saya mempunyai keterampilan sesuai pekerjaan dan mampu berkomunikasi dengan baik	0	0	17	34	20	71	287	4,04	Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	12	35	24	71	296	4,16	Tinggi
Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	4	34	33	71	313	4,40	Sangat Tinggi
Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan serta memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0	0	11	34	27	71	299	4,21	Tinggi
Total Rata -Rata								4,21	Sangat Tinggi

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics*

Berdasarkan tabel IV-8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,40 pada butir pernyataan ke-8

yaitu “Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” hal ini dikarenakan banyak karyawan yang memilih jawab setuju dan sangat setuju, menurut observasi peneliti, setiap karyawan yang masuk dan pulang kerja diwajibkan untuk absen di aplikasi absensi yang disediakan di perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengontrol hal tersebut. Variabel kinerja mempunyai rata-rata terendah sebesar 4,04 pada butir pernyataan ke-6 yaitu “Saya mempunyai keterampilan sesuai pekerjaan dan mampu berkomunikasi dengan baik”. Hal ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersbut, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, tidak semua karyawan memiliki keterampilan dan komunikasi yang baik sesuai dengan pekerjaan mereka, contohnya pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon terdapat beberapa karyawan yang memiliki latar pendidikan Sekolah Dasar. Hasil ini memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,21) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20 – 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon sangat baik.

4.2.2 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Kriteria :

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.
2. jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dimana untuk $Df = n - 2$ berarti $Df = 71 - 2 = 69$ Maka nilai r_{tabel} dalam signifikan 0,05 adalah 0.233

4.2.2.1 Uji Validitas Variabel *Work Overtime*

Hasil perhitungan validitas Variabel *Work Overtime* (X1) menggunakan program SPSS 26.0 for windows diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas *Work Overtime*

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,486	0,233	VALID
2	0,426	0,233	VALID
3	0,489	0,233	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yang artinya semua pernyataan untuk variabel *Work Overtime* (X1) valid digunakan dalam proses analisis data.

4.2.2.2 Uji Validitas Variabel *Work Environment*

Hasil perhitungan validitas variabel *Work Environment* (X2) menggunakan program SPSS 26.0 for windows diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas *Work Environment*

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,452	0,233	VALID
2	0,401	0,233	VALID
3	0,536	0,233	VALID
4	0,422	0,233	VALID
5	0,545	0,233	VALID
6	0,457	0,233	VALID
7	0,446	0,233	VALID
8	0,434	0,233	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-10 diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua pernyataan untuk variabel *Work Environment* (X_2) valid digunakan dalam proses analisis data.

4.2.2.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV-12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,549	0,233	VALID
2	0,497	0,233	VALID
3	0,522	0,233	VALID
4	0,578	0,233	VALID
5	0,532	0,233	VALID
6	0,512	0,233	VALID
7	0,439	0,233	VALID
8	0,468	0,233	VALID
9	0,582	0,233	VALID

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-11 diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) valid digunakan dalam proses analisis data/

4.2.3 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

4.2.3.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Overtime*

Hasil perhitungan reliabilitas instrument *Work Overtime* (X1) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Overtime*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	3

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel *Work Overtime* (X1) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 atau 0,754 > 0,70 sehingga variabel *Work Overtime* (X1) dapat dikatakan reliabel.

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Environment*

Hasil perhitungan reliabilitas instrument *Work Environment* (X2) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

Tabel IV-14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Environment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,748	8

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel *Work Environment* (X2) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 atau 0,748 > 0,70 sehingga variabel *Work Environment* (X2) dapat dikatakan reliabel.

4.2.3.3 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan reliabilitas instrument Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS 26.0 adalah sebagai berikut :

Tabel IV-15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

Sumber : Data Diolah SPSS 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil output reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 atau 0,772 > 0,70 sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

4.2.4 Analisis Regresi Sederhana

4.2.4.1 Analisis Regresi Sederhana Variabel *Work Overtime* Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV-16
Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel *Work Overtime* Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,263	3,735		5,426	,000
	<i>WORK OVERTIME</i>	1,339	,281	,498	4,769	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows

Berdasarkan tabel IV-15 diatas diketahui nilai konstanta sebesar 20,263 sedangkan nilai *Work Overtime* (X_1) sebesar 1,339 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 20,263 + 1,339 X_1$$

Adapun untuk membaca persamaan dari regresi sederhana di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta pada persamaan diatas memiliki nilai yang positif, Sehingga apabila *work overtime* tetap atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 20,263
2. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel *work overtime* memiliki nilai sebesar 1,339 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan *work overtime* sebesar 1% dan nilai dari variabel ini diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,339

4.2.4.2 Analisis Regresi Sederhana Variabel Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-17
Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel *Work Environment* Terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	18,769	3,114		6,027	,000
	WORK ENVIRONMENT	,578	,093	,599	6,208	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan tabel IV-16 diatas diketahui nilai konstanta sebesar 18,769 sedangkan nilai *Work Environment* (X2) sebesar 0,578 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1 X_2$$

$$Y = 18,769 + 0,578 X_2$$

Adapun untuk membaca persamaan dari regresi sederhana di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta pada persamaan diatas memiliki nilai yang positif, Sehingga apabila *work environment* tetap atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 18,769
2. Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa variabel *work environment* memiliki nilai sebesar 0,578 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan *work*

environment sebesar 1% dan nilai dari variabel ini diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,578.

4.2.5 Koefisien Determinasi

4.2.5.1 Koefisien Determinasi Variabel *Work Overtime* Terhadap Kinerja

Tabel IV-18
Hasil Uji Koefisien Determinasi *Work Overtime*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 ^a	,248	,237	3,137
a. Predictors: (Constant), WORK OVERTIME				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,498. Cara menghitung koefesien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,498^2 \times 100\%$$

$$KD = 24,8\%$$

4.2.5.2 Koefisien Determinasi Variabel *Work Environment* Terhadap Kinerja

Tabel IV. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi *Work Environment*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,358	,349	2,898
a. Predictors: (Constant), WORK ENVIRONMENT				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : *Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,599. Cara menghitung koefesien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,599^2 \times 100\%$$

$$KD = 35,8\%$$

4.2.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji T sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengujian Variabel *Work Overtime* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan adalah H_1 : Diduga terdapat pengaruh dan Signifikan antara *work overtime* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Dari hipotesis penelitian yang diajukan ditransform menjadi hipotesis statistik operasional sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *work overtime* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh dan signifikan antara *work overtime* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Menghitung angka t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$
 $71-2 = 69$ jadi t_{tabel} adalah sebesar 1,667.

Tabel IV. 20
Hasil Uji T Variabel Work Overtime
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,263	3,735		5,426	,000
	WORK OVERTIME	1,339	,281	,498	4,769	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel *work overtime* (X1) memiliki nilai thitung sebesar $4,769 > 1,667$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian *work overtime* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Hal tersebut menunjukan bahwa H_2 yang diajukan telah teruji.

4.2.5.2 Pengujian Variabel *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Kedua yang diajukan adalah H_2 : Diduga terdapat pengaruh dan signifikan antara *Work Environment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Dari hipotesis penelitian yang diajukan ditransform menjadi hipotesis statistik operasional sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *Work Environment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh dan signifikan antara *Work Environment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menghitung angka t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$
 $71-2 = 69$, jadi t_{tabel} adalah sebesar 1,667.

Tabel IV.21
Hasil Uji T *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,769	3,114		6,027 ,000
	WORK ENVIRONMENT	,578	,093	,599	6,208 ,000
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Output IBM SPSS Statistics 26 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel diatas, variabel *Work Environment* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $6,208 > 1,667$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian *work environment* secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Es Hupindo. Hal tersebut menunjukan bahwa H_2 yang diajukan telah teruji.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Work Overtime* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Overtime* dan *Work Environment* terhadap kinerja pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Hasil uji pada responden yang berjumlah 71 orang menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Overtime* terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo kabupaten Cirebon. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi, karena dirasa target harian harus tercapai setiap hari demi kestabilan permintaan konsumen maka karyawan harus mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, berdasarkan pada produk yang dijual perusahaan adalah es batu kristal yang merupakan kebutuhan sehari-hari masyarakat Kota dan Kabupaten Cirebon maka permintaan terhadap produk es batu akan terus ada bahkan bertambah sehingga mengharuskan karyawan bekerja lembur terutama karyawan bagian pengiriman es kristal.

Dalam upaya ini PT ES Hupindo harus menyesuaikan proses kerja dan penjadwalan, Dengan cara menerapkan sistem kerja shift dan rotasi, beban lembur dapat didistribusikan lebih merata, mengurangi tekanan pada karyawan tertentu. Pengaturan prioritas kerja juga dapat membantu meminimalkan kebutuhan lembur,

dengan memastikan bahwa tugas-tugas yang paling mendesak diselesaikan terlebih dahulu, optimalisasi tenaga kerja juga menjadi kunci.

PT Es Hupindo dapat mempertimbangkan untuk merekrut tenaga kerja tambahan, terutama di bagian pengiriman, guna meringankan beban lembur. Selain itu, memberikan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan akan membantu mereka menyelesaikan tugas lebih cepat, sehingga kebutuhan lembur bisa dikurangi. Peningkatan kondisi kerja juga harus diperhatikan. Penyediaan fasilitas pendukung seperti makan malam dan transportasi bagi karyawan yang bekerja lembur akan membantu mereka menjaga energi dan keselamatan. Selain itu, memastikan kondisi kerja yang aman dan memberikan waktu istirahat yang cukup akan mencegah kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan analisis tambahan, dapat diketahui bahwa karyawan PT ES Hupindo menyatakan karyawan yang melaksanakan lembur akan diberi upah tambahan sebesar Rp 12.800 per jam tergantung lembur yang dikerjakan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sudjana & Swuezty, 2021) menyatakan bahwa upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Barberbox Putranza Indonesia. Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan adanya kelebihan jam kerja pada karyawan PT Es Hupindo. Hal ini disebabkan oleh belum adanya sistem pengaturan waktu kerja yang optimal di perusahaan. Jadwal kerja normal bagian pengiriman di PT Es Hupindo adalah pukul 06.00 hingga 18.00 WIB. Selama rentang waktu tersebut, karyawan bertugas mengantarkan es batu sesuai dengan pesanan konsumen. Perlu diperhatikan bahwa durasi kerja ini melebihi batas waktu kerja normal yang ditetapkan oleh

pemerintah, yaitu sekitar 7-8 jam per hari. Namun, perusahaan tetap memberlakukan jadwal kerja hingga pukul 18.00 WIB untuk memenuhi permintaan konsumen yang menginginkan pengiriman secepatnya.

Adapun pelaksanaan lembur di PT Es Hupindo dilakukan pada hari kerja biasa. Pada hari jumat, karyawan bekerja setengah hari, yaitu selama 6 jam. Sedangkan para karyawan itu mendapatkan hari libur dalam 1 minggu 1x. Kebijakan ini diterapkan karena sebagian besar pelanggan PT Es Hupindo adalah institusi seperti kantin sekolah, cafe, dan lainnya yang umumnya beroperasi pada hari kerja.

Berdasarkan analisis tambahan, dapat diketahui bahwa Karyawan PT Es Hupindo seringkali bekerja lembur hingga pukul 22.00 WIB, terutama saat terjadi peningkatan volume produksi yang diakibatkan oleh kerusakan mesin atau peningkatan permintaan produksi. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan penurunan produktivitas karyawan pada hari berikutnya akibat kurangnya waktu istirahat.

Kenaikan jabatan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bersedia melakukan lembur. Perusahaan memberikan insentif berupa peluang karir sebagai apresiasi atas kinerja yang baik, salah satunya adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, termasuk melalui lembur. Kebijakan ini didorong oleh keinginan perusahaan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dan mengurangi biaya rekrutmen.

Namun, praktik ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan cenderung menghindari program pelatihan bagi karyawan yang dipromosikan ke posisi yang

lebih tinggi dengan asumsi bahwa mereka telah memiliki pemahaman yang cukup tentang proses kerja. Meskipun hal ini dapat mengurangi biaya pelatihan, namun dapat menghambat pengembangan kompetensi karyawan dan berpotensi mengurangi kinerja jangka panjang perusahaan.

Work Overtime atau bekerja lembur seringkali memiliki stigma negatif karena menambah beban bagi karyawan. Meskipun demikian, banyak karyawan yang dengan sukarela melakukan *overtime*. Motivasi untuk melakukan *overtime* bisa bermacam-macam, seperti insentif, kemajuan karir, atau bahkan tantangan dalam pekerjaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lembur. Adapun motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Es Hupindo adalah upah tambahan lembur. Menurut (Simanjorang et al., 2022) *Overtime* seringkali menjadi cara bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka dengan mendapatkan pendapatan atau kompensasi tambahan. Faktor utama yang mendorong pekerjaan lembur adalah kebutuhan keuangan, di mana karyawan merasa perlu mendapatkan pendapatan ekstra untuk memenuhi kebutuhan mereka atau mengatasi kekurangan dana pada saat tertentu. Selain itu, ketika tarif upah reguler yang telah ditetapkan tidak cukup untuk memastikan kepuasan kebutuhan, pekerjaan lembur bisa menjadi solusi.

Penelitian ini didukung oleh (Mumtaza et al., 2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *over time* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setyaningrum & Saifudin, 2024) menyatakan bahwa *Work Overtime* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AML di Kecamatan Bergas.

Dalam menjalankan sistem lembur, perusahaan harus memperhatikan jam kerja guna menjaga kesehatan karyawan mengingat pekerjaan karyawan di bidang pengiriman es kristal adalah menggunakan fisik maka kesehatan dan kondisi tubuh karyawan harus senantiasa menjadi perhatian lebih yang harus diutamakan perusahaan, menurut (Rahmah & Gustomo, 2024) upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membuat kebijakan terstruktur atau tepat waktu yang mencakup peraturan istirahat dan memastikan *overtime* bersifat sukarela dan terkompensasi. Selain itu, untuk mencapai kinerja yang tinggi, antara tuntutan kerja dan kapasitas kerja harus selalu dalam garis keseimbangan dengan kata lain tidak boleh terlalu rendah (*underload*) dan juga tidak boleh berlebihan (*overload*) (Tarwaka 2004) dalam (Wahyuni & Dirdjo, 2020). Oleh karena itu pengaturan jam kerja yang manusiawi, bertanggungjawab serta proporsional memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik pula.

4.3.2 Pengaruh *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Overtime* dan *Work Environment* terhadap kinerja pada karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Hasil uji pada responden yang berjumlah 71 orang menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Environment* terhadap kinerja karyawan PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Faktor yang menyebabkan temuan ini positif adalah hubungan yang terjaga antara karyawan maupun atasan, hubungan ini mempengaruhi proses kelancaran

pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target perusahaan akan cepat tercapai yang tentunya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

PT ES Hupindo Kabupaten Cirebon mempunyai cara komunikasi yang terbuka yang menjadi salah satu alasan mengapa banyak karyawan sportif dan dapat menyampaikan serta menerima informasi dengan baik karena dengan komunikasi yang terbuka membuat karyawan tidak ragu menyampaikan apa yang seharusnya dikomunikasikan. Hal inilah yang menyebabkan pengaruh positif dan signifikan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Ketika semakin profesional karyawan dalam bekerja, semakin terjaganya hubungan yang baik diantara karyawan, maka hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan pada PT Es Hupindo meningkat.

PT ES Hupindo terkadang mengalami perselisihan terkait masalah pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lain yang merasa kurang cocok bekerja sama, namun dalam proses melaksanakan pekerjaan tetap di lakukan secara profesional, hal ini menyebabkan urusan tentang pekerjaan tetap terjaga, karyawan yang terlihat memiliki hubungan yang tidak baik cenderung tidak akan menampakkan karena mereka merasa takut ditegur oleh atasan. Maka dari itu, profesional karyawan dalam bekerja dituntut demi terjaganya hubungan yang baik antara sesama karyawan. Semakin profesional karyawan dalam bekerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Marlius & Sholihat, 2022) bahwasannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian lain yang dikemukakan oleh (Hazmi & Nugraha, 2021)

menyatakan bahwa Secara parsial lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Temuan lain oleh (Ramadana et al., 2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek Palembang.

Work environment atau Lingkungan kerja non fisik yang dibangun dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan hubungan baik karyawan satu dengan karyawan lain bahkan dengan atasan ikut mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut (Asfar & Anggraeni, 2020) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses pekerjaan seperti pengiriman yang ada di PT Es Hupindo, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Upaya yang di lakukan untuk menjaga hubungan erat dalam rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang produktif yaitu selalu berkomunikasi yang jelas dan jujur serta selalu mendengarkan masukan dari rekan kerja menurut

crucial Conversations oleh kerry patterson adalah keterampilan komunikasi yang efektif seperti mendengarkan aktif dan berbicara dengan jelas, sangat penting untuk membangun hubungan yang sehat di tempat kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai *work overtime* (X1) dan *Work Environment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keadaan PT Es Hupindo yang enggan merekrut karyawan baru menyebabkan sistem kerja mengalami lemburan bagi karyawan secara terus – menerus, karyawan diberi tanggungjawab untuk mencapai target harian dengan mengantarkan produk es kristal ke tangan konsumen sesuai permintaan, hal inilah yang menyebabkan *work overtime* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik lembur atau *work overtime* maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang baik antara karyawan maupun dengan atasan menjadi tolak ukur dalam mengukur variabel *Work Environment*, keadaan hubungan yang baik menyebabkan variabel *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Es Hupindo Kabupaten Cirebon Hal ini artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik atau *Work Environment* maka kinerja karyawan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran kepada PT Es Hupindo sebagai berikut :

a. Secara Praktis

1. PT Es Hupindo diharapkan dapat memperbaiki sistem kerja yang terstruktur, beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menginformasikan kepada karyawan minimal satu hari sebelum melaksanakan lembur, mengurangi jam lembur sampai larut malam agar karyawan dapat beristirahat dengan cukup dan bersemangat kembali melakukan aktivitas pekerjaan di hari berikutnya. Hal ini dapat menjaga kondisi fisik karyawan yang setiap hari mengirim barang kepada konsumen.
2. Selanjutnya dalam memperbaiki *overtime*, diharapkan bagi perusahaan untuk memberlakukan sistem kerja secara shift yang sampai saat ini belum diterapkan, oleh karena itu jika di masa yang akan datang sistem ini diterapkan, harapannya perusahaan dapat menambah jumlah karyawan sebanyak 20% dari jumlah karyawan saat ini demi terjadinya kondisi fisik karyawan di bagian pengiriman, dengan memberlakukan sistem kerja secara shift dapat meringankan beban kerja karyawan dan meningkatkan kinerja.
3. Upaya lain yang dapat dilakukan dalam memperbaiki sistem *overtime* adalah perusahaan diharapkan melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pengiriman barang dengan menggunakan gps yang dapat mendeteksi keberadaan karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui

posisi karyawan berada dan diharapkan dapat mengurangi kecurangan karyawan dalam pengiriman barang kepada konsumen.

4. Upaya selanjutnya dalam meningkatkan lingkungan kerja yang semakin baik diharapkan PT Es Hupindo Kota Cirebon dapat memberikan suasana kerja yang positif seperti memberlakukan program liburan atau *family gathering*, upaya ini diharapkan dapat mempererat hubungan kerja dengan sesama karyawan maupun atasan sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Dalam upaya memperbaiki lingkungan kerja terutama pada hubungan antar karyawan yang masih terdapat perselisihan kecil seperti ketidakcocokan dengan rekan kerja, perusahaan diharapkan memberikan pembinaan kepada karyawan sehingga perusahaan dapat mendengarkan keluh kesah karyawan sekaligus memberikan pembinaan yang sifatnya independen dan tertutup dengan diberlakukannya pembinaan karyawan mendapatkan tempat mengadu tanpa merasa dihakimi, dirundung, dan lain sebagainya. Sehingga hubungan kerja karyawan pada PT Es Hupindo senantiasa terjaga dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Secara Teoritis

1. Berdasarkan saran praktis, dapat diketahui bahwa masih terdapat sistem waktu lembur yang kurang terstruktur yang membuat beban kerja karyawan bertambah, maka disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel beban kerja, selanjutnya diketahui bahwa perusahaan belum menerapkan pelatihan, sehingga untuk penelitian lebih lanjut diharapkan meneliti variabel pelatihan guna memaksimalkan

hasil penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain *work overtime* dan *work environment*.

2. Terakhir, disarankan untuk menambah jumlah responden dan melakukan observasi serta wawancara mendalam dengan para karyawan demi hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Nusa Media.*
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG. *Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 13, N.*
- Firanti, S. N., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh Work Environment, Work-Life Balance terhadap Employee Performance pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 6, No. 13, N.* <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/drdb.v6i5.32061>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hania, Nor, I. H., Arfah, L., & Rahmawati, S. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) KOTA MAKASSAR. Volume 4,*. file:///C:/Users/user/Downloads/11320-35364-1-PB.pdf
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No.(ISSN 2623-2634 (online)).* <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice, Volume 1 I*(E-ISSN 2797-1139).
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 4 No 2*(E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN :

- 2614-3259).
- Kasmir, M. S. D. M. (2018). Teori dan Praktik. *Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Volume 2 N(e-ISSN 2829-7652)*.
<https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria>
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *Jurnal Ekonomika, Vol. 15, N.*
- Mumtaza, F., Basariah, & Mierna, Z. (2022). PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN. *Journal Economic Management and Business, Vol. 1, No. file:///C:/Users/user/Downloads/2983-9685-1-SM-1.pdf*
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.(ISSN 2623-2634 (online))*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, E-ISSN: 2809-6851 | P-ISSN: 2809-6851*.
- Radatta, N. P. H., & Supartha, A. A. A. R. P. (2022). *The effect of overtime work, work-life balance, and work environment on employee performance*. file:///C:/Users/user/Downloads/ni putu heda work overtime-1.pdf
- Rahmah, N. A., & Gustomo, A. (2024). No TitleAnalysis Of Overtime Work, Time Management, And Job Satisfaction On Employees' Work-Life Balance (Study At PT. Idricepta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 12 No(ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1>
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja

- Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Volume 6 N. <https://doi.org/http://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/3362>
- Rosanti, R. (2020). *PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (WORK FROM HOME)*. 9–14.
- Saputra, M. R. (2021). *PENGARUH OVERTIME, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ECCO INDONESIA SIDOARJO*. file:///C:/Users/user/Downloads/16210704 - JURNAL MARDYANSAH RIDY SAPUTRA (3).pdf
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/9576/6078>
- Setyaningrum, D., & Saifudin. (2024). The Role Of Islamic Work Culture In Moderating The Influence Of Overtime Work, Empowerment, And Procrastination On Employee Performance. *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, Volume 04(P-ISSN: 2798-2629; E-ISSN: 2798-222X).
- Silaen, N. R., & Et, A. (2021). *Kinerja Karyawan* (Cetakan pe). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Simanjorang, F., Baressa, A., Ma'arif, M. R., & Nataldo, M. (2022). Literature Review: Overtime dan Well Being Employee. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, Vol. 1, No(P-ISSN 3026-4898 | E-ISSN 3026-488X). <https://doi.org/https://doi.org/10.62017/arima>
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). *Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia*.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. ALVABETA, cv.

- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin).* Volume 3,(p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305).
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol 2, No.*(ISSN 2622-3740 (Online)).
- Wahyuni, I., & Dirdjo, M. M. (2020). Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research, eISSN:2721-5725, Vol 1, No 3, 2020.*
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Vol. 3, No*(e-ISSN: 2716-375X, p-ISSN: 2716-3768). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, Volume 7,*(ISSN (Online) : 2337-3792).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Salsa Yulia
Tempat, Tanggal Lahir : Kota Cirebon, 30 Januari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jl Amd Sibonem Majasem Rt 01 Rw 08
Kel.Karyamulya kecamatan Kesambi Kota Cirebon
Email : Salsayulia70@gmail.com
Nomor Hanphone : 081324225580

PENDIDIKAN FORMAL

2008 - 2014 : SDN Majasem 1
2014 - 2017 : SMPN 10 Kota Cirebon
2017 - 2020 : SMAN 5 Kota Cirebon
2020 - 2024 : Universitas Muhammadiyah Cirebon

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya Salsa Yulia mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon Program Studi Ekonomi & Bisnis Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang "**Pengaruh Work overtime, dan work environment terhadap Kinerja Karyawan PT. Es Hupindo kabupaten cirebon**". Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Salsa Yulia
200111155

IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia). Kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kotak dibawah ini dengan memberikan tanda Checklist (✓)

Jenis : Laki Laki Perempuan
Kelamin

Usia : < 25 Tahun 25-35 Tahun 36-45 Tahun

46-55 Tahun > 55 Tahun

Pendidikan : SD SMP SMA/SMK

D3/S1

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun

16-20 Tahun > 20 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.

Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (RG)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaanya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Kuesioner Variabel *Work Overtime* (X₁)

No	Penyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan PT ES HUPINDO mampu bekerja lembur sampai malam					
2	PT ES HUPINDO memberikan upah lembur yang sesuai pada karyawan yang melakukan kerja lembur					
3	Beban kerja karyawan PT ES HUPINDO sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					

Sumber : Mardiansyah, 2021

Kuesioner Variabel *Work Environment Non fisik* (X₂)

No	Penyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
2.	Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya					
3.	Saya selalu menjaga hubungan erat dengan rekan kerja					
4.	Saya selalu sportif dalam bekerja					
5.	Saya berusaha menyampaikan dan menerima informasi dengan baik					
6.	Informasi mengenai pekerjaan mudah didapat oleh saya					
7.	Saya selalu bertanggung jawab untuk mencapai target					
8.	Saya Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan					

Sumber : firlianza, Zackharia, Ardhiani, 2022

Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	ST S
		5	4	3	2	1
1.	Saya mengutamakan kualitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya mengutamakan kuantitas kerja saat menjalankan dan melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti					
4.	Saya selalu mengutamakan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
5.	Saya menggunakan peralatan perusahaan dan meletakkan kembali setelah selesai bekerja pada tempatnya					
6.	Saya mempunyai keterampilan sesuai pekerjaan dan mampu berkomunikasi dengan baik					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan serta memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					

Sumber : Mathis & jackson, 2002

Lampiran 2 Surat Balasan Perusahaan



PT. ES HUPINDO

Head Office : Jl. Raya Serpong KM 7 Komplek Multiguna Blok F No. 16 A
Paku Alam Serpong Tangerang Selatan
Telp. 62-21-5397540, 5397541 Fax : 62-21-5397542
Branch Office : Dadap – Cikarang – Serpong – Sentul – Medan – Batam – Palembang
Pekanbaru – Lampung – Cirebon - Yogyakarta

Nomor : 13/RH-CRB/ADM-2024
Perihal : Balasan Izin Penelitian

Kepada YTH.
Dr. Asep Gunawan, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Di tempat

**Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Bismillahirrahmanirrahim,**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa,

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Salsa Yulia	200111155	Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut dapat diterima, untuk pelaksanaanya terhitung mulai Mei 2024 - Agustus 2024.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Cirebon, 26 Juli 2024

PT. Es Hupindo



Lampiran Surat Revisi Seminar Proposal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelahe - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Salsa Yulia

Nim : 200111155

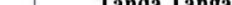
Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Telah Melaksanakan Sidang
Hari : Senin

Hari : Senin
Tanggal : 24 Juni 2021

Tanggal : 21 Juni 2021
Jam : 10:00 - 11:00

Jam : 10.00 - 11.00
Judul Skripsi : Pengaruh work overtime dan work environment
Terhadap kinerja karyawan

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawar, M.si	
2	Sahara S.Ag., M.M	

Catatan Penguji :

Mengetahui,

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

KAPRODI MANAJEMEN

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

Lampiran 3 Tabulasi Data

<i>Work Overtime (X1)</i>			TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	
4	5	4	13
4	5	5	14
4	3	4	11
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	3	5	13
5	4	5	14
3	4	5	12
4	4	4	12
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
3	4	5	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
3	5	3	11
5	5	5	15
3	4	5	12
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	5	4	13
4	5	5	14

3	4	5	12
4	4	4	12
5	4	3	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	3	11
4	4	5	13
3	3	4	10
5	4	4	13
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	4	13
4	5	5	14
5	5	4	14
4	4	3	11
4	4	5	13

Work Environment								TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	

4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	5	4	5	5	5	5	5	38
3	4	4	3	5	5	4	3	31
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	4	4	3	4	3	5	3	29
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	3	3	31
5	5	4	4	5	4	3	3	33
4	4	5	5	4	3	4	4	33
3	4	3	3	5	5	5	3	31
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	3	5	5	3	3	3	30
4	4	4	3	5	4	3	4	31
4	4	3	4	3	3	5	4	30
4	3	3	3	4	4	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	3	3	36
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	5	4	5	4	33
3	4	4	4	5	3	4	4	31
4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	3	4	4	4	4	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	3	4	4	4	29
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	4	5	3	4	5	3	4	31
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	5	4	3	4	3	4	31
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	5	4	5	3	4	3	3	32
4	4	5	5	3	4	4	4	33
4	3	4	3	4	3	3	5	29
5	5	4	5	5	4	4	3	35
4	5	5	5	4	3	5	4	35
4	4	3	4	4	3	4	4	30

4	3	5	5	5	5	4	3	34
4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	4	3	4	3	3	4	3	27
4	4	4	5	3	3	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	3	3	33
5	4	3	5	5	5	3	3	33
4	5	4	5	4	4	5	4	35
3	3	4	4	3	4	5	3	29
3	3	5	4	3	3	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	5	5	4	5	5	36
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	3	2	4	4	5	3	5	30
3	3	5	3	3	3	4	4	28
4	4	4	5	3	4	4	3	31
3	4	3	4	4	3	4	3	28
4	4	5	4	4	4	5	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	4	4	4	4	4	3	3	31

Kinerja (Y)									TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	

4	4	5	5	4	3	4	4	5	38
5	5	4	4	3	5	5	5	5	41
4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
3	3	4	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
4	4	5	5	3	3	5	5	5	39
4	4	4	4	5	5	5	4	3	38
3	5	4	5	4	5	5	4	5	40
5	3	4	5	4	5	5	5	4	40
5	4	3	3	3	3	3	4	5	33
3	4	3	5	5	4	4	3	5	36
5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
5	3	3	5	4	4	5	5	4	38
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	5	3	4	4	37
4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	3	5	4	3	38
4	4	4	4	3	3	4	5	4	35
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
5	3	4	5	4	4	5	3	4	37
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	3	4	5	4	3	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
5	3	3	5	4	4	5	5	5	39
5	4	4	5	5	5	5	3	4	40
4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4	5	3	3	4	3	3	4	5	34
5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	4	3	4	4	5	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	3	4	4	4	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	5	5	4	5	5	39
5	5	5	3	5	5	4	4	5	41
4	5	3	3	4	5	4	4	5	37
3	3	4	4	3	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
5	3	4	3	4	4	4	4	4	35
4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
5	4	5	4	4	4	4	3	3	36
3	5	3	4	4	3	4	5	5	36
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	5	4	5	5	5	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	5	3	4	4	36

Lampiran 4 Output SPSS

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,90	,919	,486	,417
X1.2	8,83	,971	,426	,363
X1.3	8,75	1,021	,489	,571

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29,82	47,352	,452	,211
X2.2	29,14	10,694	,401	,759
X2.3	29,69	46,188	,536	,190
X2.4	29,70	47,497	,422	,215
X2.5	29,70	46,240	,545	,190
X2.6	29,86	46,923	,457	,205
X2.7	29,87	47,941	,446	,227
X2.8	30,01	47,071	,434	,209

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Y1	33,63	10,950	,549	,766
Y2	33,94	10,082	,497	,744
Y3	33,80	10,161	,522	,740
Y4	33,80	10,818	,578	,762
Y5	33,82	10,152	,532	,739
Y6	33,77	10,148	,512	,742
Y7	33,82	10,437	,439	,753
Y8	33,72	10,577	,468	,749
Y9	33,58	11,019	,582	,761

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,748	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	9

Analisis Regresi Sederhana dan Uji T dan Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,263	3,735		5,426	,000
	WORK OVERTIME	1,339	,281	,498	4,769	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,769	3,114		6,027	,000
	WORK ENVIRONMENT	,578	,093	,599	6,208	,000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 ^a	,248	,237	3,137
a. Predictors: (Constant), WORK OVERTIME				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,358	,349	2,898
a. Predictors: (Constant), WORK ENVIRONMENT				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Lampiran 5 Tabel Perbandingan

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69607	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69610	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00858	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67896	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67880	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22830
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99485	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526