

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
ALFAMART AREA TALANG KELAPA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**RESPATI PUTRA**

**NPM. 2101110152**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

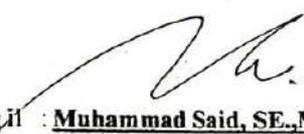
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RESPATI PUTRA  
Nomor Pokok/NPM : 2101110152  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JAM KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ALFAMART AREA TALANG  
KELAPA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-01-2025 Pembimbing I :   
Ulii Amri, SE., M.Si  
NIDN/ 0229016201

Tanggal 30-01-2025 Pembimbing II :   
Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN. 0217046401

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 05-02-2025

Ketua Program Studi  
Tanggal 30-01-2025



Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si, AK.CA., CSRS.  
NIDN. 0205026401



Marivam Zanariah, SE., MM  
NIDN. 0222096301

iii

30 /PSIDFEB/ 25

ii

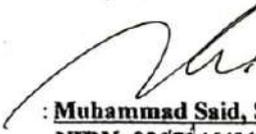
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RESPATI PUTRA  
Nomor Pokok/NPMi : 2101110152  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JAM KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ALFAMART AREA TALANG  
KELAPA

Penguji Skripsi :

Tanggal 30-01-2025 Ketua Penguji :  Ulil Amri, SE., M.Si  
NIDN. 0229016201

Tanggal 30-01-2025 Penguji I :  Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN. 0217046401

Tanggal 30-01-2025 Penguji II :  Nur Even, SE., MM  
NIDN. 0202076102

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 05-02-2025

Ketua Program Studi  
Tanggal 30-01-2025



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.Ca., CSRS.  
NIDN. 0205026401

Marivam Zanariah, SE., MM  
NIDN. 0222096301

iv

30/PSIDFEB/25

iii

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

- ❖ “Ilmu yang dicari dengan tekun, akan membawa terang bagi kehidupan” (Penulis).
- ❖ “Dalam setiap perjalanan ilmu, ada tantangan yang harus dihadapi, namun di balik setiap rintangan, terdapat kesempatan untuk tumbuh dan menemukan kebenaran. Setiap langkah yang diambil, setiap waktu yang digunakan untuk menggali pengetahuan adalah bukti dari tekad dan semangat untuk terus maju, tanpa kenal lelah. Sebab, hanya dengan kesabaran dan dedikasi kita bisa meraih pemahaman yang lebih dalam dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan umat manusia” (Penulis).

### Kupersembahkan kepada :

- Kedua Orang tuaku Tercinta
- Keluarga dan pasangan saat ini
- Semua Dosen dan staff yang telah mendidik dan membimbingku
- Teman seperjuangan Angkatan 2021

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RESPATI PUTRA  
Nomor Pokok/NPM : 2101110152  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JAM KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ALFAMART AREA TALANG  
KELAPA

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025

  
Respati



## ABSTRAK

**RESPATI PUTRA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa. (dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si).**

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Tempat penelitian ini di area Talang Kelapa 2 Depan Sprill Hill Celosia. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan dan teknik sampling jenuh atau penyebaran kuisisioner dengan pengambilan semua dari jumlah populasi yaitu 35 orang karyawan. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuisisioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda. Kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui uji-f dan uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikan sebesar 5% media pengolahan data melalui program SPSS versi 16.

Hasil analisis data didapatkan korelasi (R) antara lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,855 atau sebesar 85,5% yang berarti hubungan lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan, dan  $R^2$  sebesar 0,781 atau sebesar 78,1% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi sisanya sebesar 21,9% (100%-21,9%) kepemimpinan dan motivasi. Persamaan regresi linear berganda :  $Y = 7,672 + 0,389 X_1 + 0,264 X_2 + 0,250 X_3 + e$ .

Hasil uji-f didapat nilai  $F_{hitung}$  41,468 dengan tingkat sig. 0,000, karena nilai Sig  $f < 0,05$  ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t didapat nilai  $t_{hitung}$  2,145 dengan nilai Sig  $0,040 < 0,05$  untuk lingkungan kerja artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  1,958 dengan Sig  $0,059 > 0,05$  untuk jam kerja artinya tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan nilai  $t_{hitung}$  1,793 dengan Sig  $0,083 > 0,05$  untuk kompensasi artinya tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja ( $X_1$ ), jam kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ).**

## ABSTRACT

**RESPATI PUTRA, *The Influence of the Work Environment, Working Hours and Compensation on Employee Performance in the Alfamart Talang Kelapa Area. (under the guidance of Mr. Ulil Amri, SE., M.Si and Mr. Muhammad Said, SE., M.Si).***

*This research examines employee performance in the Alfamart Area Talang Kelapa. The aim of this research is to find out and prove whether there is an influence of the work environment, working hours and compensation on employee performance, either simultaneously or partially. The location of this research is in the Talang Kelapa 2 Front of Sprill Hill Celosia area. The population in this study was 35 employees and the sampling technique was saturated or distributed questionnaires by taking all of the population, namely 35 employees. The data collection technique is through distributing closed questionnaires. The research data instrument was tested for validity and reliability. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations. Then the regression coefficient, correlation coefficient and determination coefficient are carried out. Test the hypothesis through the f-test and t-test to see the effect simultaneously or partially. The significant level is 5% of data processing media through the SPSS version 16 program.*

*The results of data analysis showed that the correlation (R) between work environment, working hours and compensation on employee performance was 0.855 or 85.5%, which means that the relationship between work environment, working hours and compensation on employee performance has a very strong and significant relationship, and R<sup>2</sup> amounting to 0.781 or 78.1% of the variation in employee performance is explained by the work environment, working hours and compensation, the remaining 21.9% (100%-21.9%) is leadership and motivation. Multiple linear regression equation:  $Y = 7.672 + 0.389 X_1 + 0.264 X_2 + 0.250 X_3 + e$ .*

*The f-test results obtained an Fcount value of 41.468 with a sig level. 0.000, because the Sig f value < 0.05 proves that the work environment, working hours and compensation have a simultaneous influence on employee performance. The results of the t-test obtained a t value of 2.145 with a Sig value of 0.040 < 0.05 for the work environment, meaning that there is a partial influence of the work environment on employee performance. The t value is 1.958 with Sig 0.059 > 0.05 for working hours, meaning there is no partial influence on employee performance. And the t value is 1.793 with Sig 0.083 > 0.05 for compensation, meaning there is no partial influence on employee performance.*

**Keywords: employee performance (Y), work environment (X1), working hours (X2), compensation (X3).**

## **RIWAYAT HIDUP**

Respati Putra, dilahirkan di Sindang Marga pada tanggal 12 Oktober 2000 dari anak Bapak A.Nizar dan Ibu A.Nanir, ia anak ke 1 (pertama) dari 4 bersaudara.

Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di Desa Sindang Marga, dilanjutkan Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2015 di desa Sindang Marga dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di Sekayu (Musi Banyuasin). Pada tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2025

Respati Putra

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE.MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si.,Ak.Ca.,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si, selaku dosen pembimbing pertama, yang dengan sabar dan penuh perhatian memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran yang sangat berarti bagi penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Said, SE.,M.Si, selaku dosen pembimbing kedua, yang turut memberikan bantuan dan masukan berharga selama proses penulisan skripsi ini.
6. Ibu Liliانا, SE.,M.Si, selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Rahman Pulung, selaku Area Coordinator Alfamart Area Talang Kelapa.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Keluarga tercinta terutama kedua orang tua saya Bapak A.Nizar dan Ibu A.Nanir serta adik-adik saya, yang selalu memberikan do’a dan memberikan motivasi baik moral maupun materi disetiap saat, sehingga saya bisa menyelesaikan study seperti sekarang ini dan bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

10. Orang terdekat saya berinisial E, A, D dan K terima kasih sudah memberikan arahan, semangat, do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuh dan seteguh hati bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis. Untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua kalangan dan pihak untuk kematangan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan. Wassalamu'alaikumWr. Wb

Palembang, Januari 2025

Respati Putra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK (INDONESIA DAN INGGRIS)</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1. Kajian Teoritis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.2. Manfaat Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2. Jam Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.1. Pengertian Jam Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.2. Pengaturan Jam Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Jam Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3. Kompensasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.1.3.1.	Pengertian Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.2.	Tujuan Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.3.	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.4.	Jenis-Jenis Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3.5.	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4.	Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4.3.	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.	Penelitian Lain Yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.	Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.	Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.1.	Tempat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2.	Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1.	Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.	Populasi, Sampel Dan Sampling .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1.	Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.2.	Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.3.	Sampling.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.	Rancangan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.	Variabel Dan Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.1.	Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.	Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.1.	Uji Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.1.1.	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.6.1.2. Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7. Teknik Analisa Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.3. Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.4. Uji F (Uji Simultan).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.5. Uji Parsial (Uji t).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	58
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	58
4.1.2. Visi, Misi, Moto Dan Budaya Alfamart .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.1. Visi Alfamart.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.2. Misi Alfamart.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.3. Moto Alfamart .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.4. Budaya Alfamart.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4. Jabatan Dan Fungsi Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.5. Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.6. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	68
4.1.6.1. Uji Validitas .....	68
4.1.6.2. Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.7. Hasil Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.7.1. Hasil Analisis Deskriptif .....	77
4.1.7.2. Hasil Asumsi Klasik .....	80
4.1.7.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
4.1.7.4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.7.5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
4.1.8. Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.2. Pembahasan.....	90
4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Jam Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa .....	90

4.2.2.Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa .....	90
4.2.3.Pengaruh Jam Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa .....	91
4.2.3.Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa .....	92

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
5.1. Kesimpulan .....	94
5.2. Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Daftar Toko Alfamart Area Talang Kelapa.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Skor Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Nilai Korelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Jam Kerja ( $X_2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Jam Kerja ( $X_2$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_3$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Jam Kerja ( $X_2$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 14 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 15 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedestisitas (Glesjer) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 22 Hasil Uji F Secara Simultan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 23 Hasil Uji t Secara Parsial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Alfamart Area Talang Kelapa .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di zaman sekarang, kualitas sumber daya manusia sangat penting menjadi tolak ukur atas kinerja karyawan yang disalurkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan dengan di tunjang berbagai sarana dan prasarana yang disediakan. Namun penurunan kualitas kinerja karyawan sering kali menjadi fokus utama permasalahan yang perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan guna menunjang keberlangsungan untuk terus bertahan di era modern sekarang. Menurut Sutrisno (2021:1) persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi individu-individu yang senantiasa belajar, yaitu orang-orang yang memiliki kemauan untuk belajar dan bekerja keras dengan semangat tinggi, agar potensi diri mereka dapat berkembang secara optimal.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, serta dapat beradaptasi dan merespons perubahan teknologi dengan baik. Dalam situasi ini, integrasi kepribadian menjadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Hal yang harus diperhatikan supaya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik, yaitu dengan adanya kinerja yang baik juga. Karena kinerja seseorang karyawan

itu mencerminkan baik buruknya sumber daya manusia seseorang karyawan tersebut.

Menurut Harras, dkk (2020:12) kinerja merupakan ukuran dari suatu keberhasilan. Secara sederhana, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian suatu hasil. Namun, pencapaian tersebut tidak hanya berhenti pada hasil akhir, melainkan juga terkait dengan perilaku kerja. Dengan kata lain, keberhasilan adalah hasil yang dapat dicapai melalui berbagai upaya tertentu, seperti kerja keras, integritas, dukungan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Ganyang (2018:184) kinerja merujuk pada sejauh mana efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari di sebuah organisasi atau perusahaan selama periode tertentu. Kinerja menjadi faktor penting bagi kelangsungan perusahaan karena dampaknya yang signifikan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan utama bagi manajemen, karena hal ini adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat mengalami *fluktuasi*, terkadang meningkat dan terkadang menurun, bahkan penurunan yang signifikan bisa menyebabkan perusahaan kehilangan reputasinya di mata masyarakat. Penting untuk memperhatikan dan mempelajari langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengantisipasi situasi ini. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa, salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan aman.

Menurut Khaeruman, dkk (2021:54) lingkungan kerja di suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses kegiatan operasional perusahaan, lingkungan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan yang menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Sugiarti (2023:182) lingkungan kerja yang baik mengakomodasi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif, serta mendorong produktivitas, kolaborasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Beberapa dari hasil penelitian yang pernah dilakukan kepada karyawan Alfamart. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah fasilitas kerja yang kurang memadai seperti, seringkali komputer mengalami gangguan saat bekerja sehingga menghambat pekerjaan karyawan. Akibatnya konsumen sering mengeluhkan keterlambatan karyawan dalam melayani proses transaksi. Jadi solusi kedepannya diharapkan bagian administrasi lebih memperhatikan dalam menangani masalah yang ada, seperti mengganti komputer terbaru dan mematikan komputer pada waktu tertentu yang dilakukan oleh karyawan toko terutama toko yang 24 jam. Selain itu dari pandangan saya, pernah saya alami di beberapa toko ada situasi pimpinan yang *otoriter* atau mementingkan diri sendiri tanpa memikirkan bawahannya. Seperti mengatur jadwal dan pembagian tanggungjawab rak toko yang sering kali tidak adil, contohnya jadwal yang dibuat tidak teratur serta rak toko bagian rawan expired dan rawan hilang dikasih kebawahan, sehingga memberatkan karyawan yang lainnya. Jadi kedepannya diharapkan pimpinan *Area Coordinator (AC)* lebih sering berkunjung dan melihat situasi

toko, terutama toko yang ada di Area Talang Kelapa, agar kejadian seperti ini tidak akan terjadi lagi. Selain itu lingkungan di sekitar toko sering saya lihat yaitu toko terlihat kumuh, kotor, bau dan beberapa kali sering kehilangan. Dikarenakan ada beberapa sekelompok komunitas, contohnya anak berandalan yang sedang beristirahat dan juga meminta uang kepada konsumen. Sehingga dapat menyebabkan dampak buruk bagi lingkungan kerja dan keamanan disekitar toko, permasalahan ini harus cepat diselesaikan. Jadi solusinya yaitu perusahaan harus melakukan kerjasama terhadap keamanan atau kepolisian supaya dapat menjamin keamanan di sekitar toko.

Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan yang mendukung dapat membuat karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Di perusahaan bidang *retail*, lingkungan kerja sangat krusial karena dapat meningkatkan kinerja karyawan Alfamart serta memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi konsumen. Dengan lingkungan kerja yang memadai, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga hasil kerja mereka menjadi memuaskan. Selain itu, meskipun pembeli tidak berinteraksi langsung dengan karyawan, mereka juga merasakan manfaat dari lingkungan kerja yang baik. Penyediaan sarana dan prasarana yang layak akan memudahkan karyawan dalam bekerja, didukung oleh suasana yang nyaman. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa. Karena Alfamart selalu memperhatikan aspek-

aspek lingkungan kerja, termasuk suasana kerja, hubungan antar rekan, ketersediaan fasilitas, dan kebersihan area toko serta sekitarnya.

Selain dari pada lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah jam kerja. Jam kerja yang baik adalah jam kerja yang optimal. Waktu masuk kerja diatur agar tidak terlalu pagi, sehingga karyawan masih bisa menjalankan aktivitas lain terlebih dahulu. Selain itu, waktu masuk juga tidak boleh terlalu siang agar karyawan tidak merasa malas. Jam pulang kerja diatur sedemikian rupa agar tidak terlalu cepat atau terlalu lama, sehingga karyawan tidak kelelahan dan tetap bugar untuk bekerja keesokan harinya.

Menurut pendapat Afilia, dkk (2023) jam kerja yang optimal juga mencakup waktu istirahat yang cukup, memungkinkan karyawan untuk pulih setelah menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut penelitian Neksen, dkk (2021), sistem kerja secara *shift* menjadi salah satu cara yang paling sesuai dan diterapkan perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam *non-stop*.

Beberapa dari hasil penelitian yang pernah dilakukan kepada karyawan Alfamart yaitu mengatakan bahwa jam kerja tidak efisien, karena kerja di toko pasti harus siap bekerja dengan waktu lebih atau yang kita tahu jam loyalitas. Jam loyalitas di Alfamart adalah waktu kerja yang sudah melebihi jam kerja, misalkan jam lewat karena ada beberapa faktor contohnya menutup toko, membersihkan toko, menyusun uang serta menghitung hasil pendapatan toko perhari, membuat laporan dan lain-lain. Tetapi permasalahan yang lain sering mereka alami, yaitu

ketika waktu jam pulang kerja sering mengalami keterlambatan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan jam yang seharusnya, akibatnya karyawan kelelahan dalam bekerja. Contohnya sering terjadi saat barang datang dari *Distribution Center* (DC) disaat *shift* pulang karyawan yang selesai bekerja dan menunjukkan waktu pulang, akibatnya sering menjadi salah satu faktor yang menghambat pulanginya karyawan dikarenakan harus membantu menurunkan dan menyusun barang terlebih dahulu. Jadi solusi untuk permasalahan ini pihak administrasi atau *Distribution Center* (DC) harusnya memberikan jadwal serta mengkonfirmasi terlebih dahulu kapan datangnya barang tersebut di setiap toko, agar karyawan yang sedang bekerja dipersiapkan saat barang datang, supaya tidak menghambat kepulangan karyawan yang selesai *shift* kerja.

Oleh karena itu jadwal *shift kerja* Alfamart disesuaikan dengan jam operasional masing-masing toko. Untuk toko yang buka 24 jam, diterapkan sistem kerja 3 *shift*, termasuk satu *shift* tengah, yang mencakup *shift* pagi, siang, dan malam. Sementara itu, untuk toko yang tidak beroperasi 24 jam, berlaku sistem 2 *shift*, di mana karyawan *shift* malam bertanggung jawab untuk closing dan perhitungan pendapatan harian. Berikut ini sistem pembagian *shif* kerja di Alfamart, sebagai berikut:

Pembagian sistem *shift* Alfamart yang beroperasi selama 24 jam:

- *Shift* 1 (07.00 – 15.00)
- *Shift* 2 (15.00 – 23.00)
- *Shift* 3 (23.00 – 07.00)

Sedangkan, untuk cabang yang tidak beroperasi selama 24 jam:

- *Shift 1* (06.00 – 14.00)
- *Shift 2* (14.00 – 22.00)

Meskipun sistem *shift* memberikan *fleksibilitas* dalam jadwal kerja, perubahan jam kerja yang terus-menerus bisa menjadi tantangan tersendiri. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian bagi karyawan, menyulitkan mereka dalam mengatur jadwal pribadi, dan memerlukan penyesuaian terus-menerus dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, perubahan jam kerja juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, manajemen Alfamart Area Talang Kelapa perlu memperhatikan dan mengelola perubahan jadwal kerja dengan baik, memberikan pemberitahuan yang memadai kepada karyawan, dan melibatkan mereka dalam proses pengaturan jadwal sebanyak mungkin. Dalam sistem ini, karyawan mungkin perlu bekerja pada jam-jam yang tidak biasa, seperti malam atau dini hari. Jangka waktu kerja yang panjang dan pola tidur yang terganggu dapat menyebabkan kelelahan fisik yang signifikan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan risiko kesalahan, dan mengurangi tingkat kewaspadaan.

Selain dari pada jam karyawan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan ini memiliki dampak positif bagi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih semangat dan merasa dihargai. Kompensasi juga merupakan salah satu strategi departemen personalia

untuk meningkatkan kinerja karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa melalui pemberian imbalan yang sesuai.

Menurut Seto, dkk (2023:154) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan besar kecilnya nilai kerja karyawan yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat.

Beberapa dari hasil penelitian yang pernah dilakukan kepada karyawan Alfamart untuk permasalahan kompensasi adalah pertama upah lemburnya, karena terakhir di tahun 2022 lembur dibayar dengan uang, dan pada akhir tahun 2022 atau mau masuk 2023 sampai sekarang lembur tidak dibayarkan dengan uang tetapi digantikan dengan libur (OFF) sebanyak satu hari. Contohnya lembur di hari besar/tanggal merah dan lembur di lebaran Idul Adha, sedangkan untuk lembur di lebaran Idul Fitri itu dibayar dengan uang. Akibatnya karyawan merasa malas dan tidak mau bekerja di hari libur atau tanggal merah serta hari lebaran Idul Adha, karena mereka merasa sama saja bekerja seperti hari biasa dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lain selain upah lembur yaitu fasilitas, contohnya seperti *mess* atau tempat tinggal bagi karyawan. Dulu Alfamart pernah menyediakan *mess* atau tempat tinggal, tetapi sekarang tidak ada lagi. Karena ada beberapa karyawan yang mendapatkan toko jauh dari lokasi domisili nya, sehingga karyawan tersebut harus mengontrak terlebih dahulu. Dengan adanya tempat tinggal yang disediakan perusahaan kepada karyawan,

karyawan tidak akan lagi memikirkan pengeluaran lainnya termasuk tempat tinggal. Sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat bekerja di perusahaan Alfamart terutama Area Talang Kelapa, jadi untuk solusi kedepannya permasalahan ini dapat di pertimbangkan dan dipikirkan lagi oleh bagian administrasi beserta *staff* lainnya.

Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mempertimbangkan secara cermat pemberian kompensasi, yang seharusnya mencerminkan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan mereka menjadi malas, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang tidak memuaskan dan menciptakan ketidaknyamanan bagi perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi sesuai dengan usaha yang dilakukan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Alfamart Area Talang Kelapa. Tujuan kompensasi yang diterapkan perusahaan mencakup penghargaan atas kerja keras karyawan, memastikan keadilan di antara mereka, mempertahankan pegawai, serta menarik karyawan yang berkualitas.

Adapun faktor lainnya yaitu motivasi dalam bekerja kurang ada, karena bekerja di Alfamart ini sebenarnya membosankan, jenuh dan beban terlalu banyak. Faktor lingkungan juga tidak terlalu luas, jam kerja juga sering berlebihan serta kompensasi yang kurang. Sehingga karyawan tidak banyak memiliki motivasi buat bekerja di Alfamart terutama Area Talang Kelapa. Motivasi yang kurang menyebabkan dampak *significant* terhadap kinerja karyawan, jadi

pimpinan disetiap toko terutama Area Talang Kelapa harus bisa memberikan motivasi kepada bawahnya agar yang ditargetkan toko bisa tercapai. Contohnya lakukan *briefing* setiap hari mengenai target toko yang harus dicapai dan hadiah apa saja yang di peroleh ketika toko sudah memenuhi target yang telah ditetapkan. Semisalnya Insentif Kinerja Toko (IKT), IKT adalah Insetif diberikan kepada toko Alfamart yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan pusat setiap bulannya. Dengan dilakukan ini karyawan di Alfamart terutama Area Talang Kelapa maka motivasi dalam bekerja pasti ada.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan peenjelasan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.
3. Apakah terdapat pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.
3. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Talang Kelapa.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

#### **1. Bagi Peneliti**

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan teori ini dalam praktik, khususnya terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Jam Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Area Talang Kelapa, perusahaan dapat memperoleh wawasan serta evaluasi yang berguna dari hasil penelitian ini.

## **2. Bagi Perusahaan**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu Alfamart Area Talang Kelapa dalam memecahkan masalah pengembangan sumber daya manusia.

## **3. Bagi Akademiksi**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa dan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian berikutnya dan sebagai referensi bagi mahasiswa lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afilia, B. R. dkk. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 3.
- Alfianti, E. dkk. (2023). Pengaruh Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar Pada Pembelajaran SBDP Siswa Kelas V SD Inpres 3/77 Data Kecamatan Mare Kabupaten Bone. *Jurnal PGSD Universitas Lamappapoleonro*, 1(2), 131. <https://doi.org/10.57093/jpgsdunipol.v1i2.19>
- Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 63.
- Fajri, C. dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 370. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fauzan, R. dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern) PT.Global Eksekutif Teknologi*.
- Fitriani, F. I. . dkk. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.Beton Elemen Persada. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 6. <https://doi.org/10.37151/jsma.v1i1i2.5>
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In buku *In Media*.
- Harras, hadyati. dkk. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa manusia adalah ciptaan terbaik tuhan*.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 21–22. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 2–5. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Julia, Lusiani. "Jam kerja, cuti, dan upah." *Laporan Program Officer International Labour Organization (ILO): Jakarta* (2017).
- Khaeruman, D. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

- Kristanti, D. dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Kristina Butar Butar, C. dkk. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Aristek Highpolymer. *Jurnal Ekonomina*, 2(2), 3. <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i2.435>
- Lubis, M. dkk. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Malayu, J. dkk. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Jurnal Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Mangowal, A. R. dkk. (2022). Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Productivity*, 3(2), 125.
- Mondy, R. Wayne. 2018. *Human Resource Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Nardo, R. (2024). Perencanaan Dan Pengembangan SDM CV.Mitra Cendekia Media. In *buku perencanaan dan pengembangan SDM* (Vol. 7, Issue 2).
- Natanael Ariesandi Rusli, D. (2022). Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 33. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i1.147>
- Neksen, A. dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nurfiana, Ike Wahyu. "Analisis pengaruh modal, jam kerja, dan lokasi terhadap tingkat pendapatan pedagang pasar mranggan." *Jurnal Ekonomi, Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang* (2018).
- Rohmah, Nisa Miftaql. *Pengaruh Modal Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Mlilir Kabupaten Madiun*. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.
- Seto, A. A. dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *buku PT.Global Eksekutif Teknologi*.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. moy mita (ed.)).
- Soelistya, D. dkk. (2021). Buku Referensi Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. In *buku strong point kinerja karyawan* (Vol. 7, Issue 2).

- Sugiarti, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif. In *buku Pharmacognosy Magazine* (Vol. 75).
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *buku Kencana Prenada Media Group* (p. 1).
- Tanjung, R. dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 193–212.
- Wibowo, R. A. dkk. (2020). Analisis Korelasi Dalam Penentuan Arah Antar Faktor Pada Pelayanan Angkutan Umum Di Kota Magelang. *Journal of Electrical Engineering, Computer and Information Technology*, 1(2), 2–3. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/thetaomega/article/view/3552>
- Young, Michael J., and Ethan Scheinberg. "The rise of crowdfunding for medical care: promises and perils." *Jama* 317.16 (2017): 1623-1624.
- Zaki, A. muhamad. dkk. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan K3 dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Personil PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum Dan Farmasi (JRIKUF)*, 2(3), 33–46. <https://doi.org/10.57213/jrikuf.v2i3.274>
- Zakia Indri, F. dkk. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 7–8. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>