

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN ‘PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM’**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Management
Program Studi Management*



Oleh :

Nama : BAMBANG PURWANTO
NPM : 1405160402
Program Study : Management

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MENGETUUKAN

Nama : BAMBANG PURWANTO
N P M : 1405169402
Program Studi : MANAJERIEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM

Dinyatakan (B) Lulus Yudisium dan telah mencapai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Pengaji I

Pengaji II

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

RADDIAN, S.E., M.Si

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Ketua

Sekretaris

H. JAFURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BAMBANG PURWANTO
N.P.M : 1405160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

RINKASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Bambang Pramita
NPM : 1405160402
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IE8P/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angkei, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



IB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di preposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : BAMBANG PURWANTO
N.P.M : 1405160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
8/-18	BAB IV		
	- Perbaiki pembahasan hasil penelitian - Janbarkan hasil uji hipotesis klasik	/	
	- Pembahasan jelaskan pengaruh $x_1 \rightarrow y$, $x_2 \rightarrow y$, $x_1, x_2 \rightarrow y$ beserta teori dan penjelasan terelakulu	/	
15/-18	- Kesimpulan & Saran		
19	- Daftar pustaka	/	
	- Daftar iii, Daftar sumber		
	- Daftar tabel		
	- Abstrak	/	
9/-18	- Lampiran ditambahkan	/	
12/-18	- Acc setiap Moja Hijau	/	
10			

Medan, Oktober 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Bambang Purwanto. NPM 1405160402. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawitta Jaya Lau Pakam. Jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang karyawan PT. Sawitta Jaya Lau Pakam. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) yaitu daftar pertanyaan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Angket (kuesioner) dalam penelitian ini menggunakan 24 pertanyaan yang dikembangkan dari indikator-indikator beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable beban kerja (X_1) terhadap variable kinerja (Y) yang ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,107 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Dan ada pengaruh yang signifikan variable X_2 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,187 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan oleh nilai determinasi yaitu nilai $R-Square$ yang diperoleh sebesar 0,586 menunjukkan sekitar 58,6% variasi variable kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variable independen yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai tugas akhir yang merupakan syarat meraih gelar Sarjana Management pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan tidak lupa Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti sekarang ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agus Sani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

6. Bapak Dr.Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku dosen penguji I dan Bapak Radiman, SE, M.Si selaku dosen penguji II.
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
8. Seluruh Pihak PT.Sawitta Jaya yang telah membantu dan memberikan kesempatan dan arahan selama proses penelitian.
9. Kepada pihak-pihak yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas segala bantuannya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan dalam masa proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yangdiinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2018

Penulis

BAMBANG PURWANTO
1405160402

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	5
C. Batasan dan rumusan masalah	6
D. Tujuan dan manfaat penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Uraian teoritis	8
1. kinerja	8
a. Pengertian kinerja.....	8
b. Faktor kinerja.....	9
c. Penilaian kinerja	10
d. Tujuan dan manfaat.....	10
e. Indikator kinerja.....	12
2. Beban Kerja.....	13
a. Pengertian beban kerja	13
b. Faktor beban kerja.....	14
c. Pengukuran beban kerja.....	15
d. Indikator beban kerja.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	16
a. Pengertian lingkungan kerja.....	16
b. Faktor lingkungan kerja.....	17

c. Jenis lingkungan kerja	18
d. Indikator lingkungan kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	27
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil penelitian	41
1. Deskripsi data	41
2. Asumsi Klasik	46
3. Regresi Linear Berganda	49
4. Uji Hipotesis	50
5. Koefisien Determinasi.....	51
B. Pembahasan	52
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR PUSTAKA

KUESIONER

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II-1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	24
GAMBAR II-2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	25
GAMBAR II-3 Pengaruh Beban Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	26
GAMBAR IV-1 Grafik Normalitas Data	46
GAMBAR IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas	48

DAFTAR TABEL

TABEL III-1 Indikator Kinerja	29
TABEL III-2 Indikator BebaKerja	29
TABEL III-3 Indikator Lingkungan Kerja	30
TABEL III-4 Waktu Penelitian	31
TABEL III-5 Skala Likert	33
TABEL III-6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	35
TABEL III-7 Hasil Uji Validitas Lisngkungan Kerja	35
TABEL III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja	36
TABEL IV-1 SkalaPengukuran Likert	42
TABEL IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
TABEL IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
TABEL IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
TABEL IV-5 Skor Angket Untuk Fariabel Kinerja	44
TABEL IV-6 Skor Angket Untuk Fariabel Beban Kerja	45
TABEL IV-7 Skor Angket Untuk Fariabel Lingkungan Kerja	45
TABEL IV-8 Uji Multikolinearitas	47
TABEL IV-9 Hasil Regresi Linier Berganda	49
TABEL IV-10 Uji t	50
TABEL IV-11 ANOVA b	51
TABEL IV-12 Uji Determinasi	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akunabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan. Kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana beban kerja diterapkan dan dijalankan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy; 2015, hal.12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Hasil kinerja yang kurang maksimal disebabkan karna pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga berdampak negatif dan buruk terhadap faktor kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagus setiawan sutowo putro (2016), hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.

Beban kerja merupakan persoalan yang juga perlu diperhatikan bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja, karena beban kerja yang berlebih akan berdampak pula terhadap hasil kualitas kerja. Oleh kerena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik ,emosional dan mental, proses ini akan berlangsung secara bertahap dan lama-kelamaan akan bisa menjadi semakin memburuk yang akan menurunkan hasil kinerja bagi para karyawan.

Kadek Ferrania Paramitadewi, dalam (*E-Jurnal Manajemen Unud*, 2017), hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Aspek-aspek yang dapat membentuk beban kerja antara lain, faktor individual (pikiran, menundah, sikap kepribadian terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi, dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek-aspek tersebut memberikan beban kerja bagi karyawan.

Disisi lain lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan peningkatan faktor kinerja. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan Sedarmayanti (2011, hal.183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto dalam ; (*jurnal*,2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kondusifitas lingkungan kerja tentu menjadi skala prioritas bagi pimpinan agar rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan maksimal. Karyawan sebagai motor penggerak dari aktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya. Oleh sebab itu, perhatian

yang dilakukan pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan karyawan dapat meminimalisir bahkan mengurangi tingkat penurunan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka hasil kinerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat lingkungan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM adalah Perusahaan yang bergerak di bidang “Industri Minyak Goreng Dari Minyak Kelapa Sawit” yang beroperasi sejak tahun 2013 sampai sekarang. PT.Sawitta Jaya Lau Pakam memiliki Pabrik di Dusun janji Matogu Desa Lau Pakam Kecamatan Mardinding Kabupaten Karo sumatera Utara, dan kantor utamanya terletak di JL. Tanah Tinggi No. 28 Medan – Sunggal Sumatera Utara.Perusahaan ini memiliki ± 150 karyawan dan perusahaan ini memiliki beberapa cabang usaha.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam, terjadinya penurunan kinerja pada aktivitas kerja karyawan disebabkan karena pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional sehingga hasil kerja yang kurang maksimal serta realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan, Beban kerja yang diberikan pada karyawan juga sangat tinggi, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan oleh atasan. Dalam penelitian ini juga ditemukannya kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif, hal ini ditemukan dari tingkat kebisingan suara, pencahayaan serta peralatan pendukung yang

terdapat pada area ruangan kerja karyawan tidak memberikan kontribusi positif bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerjan Karyawan PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional.
2. Beban pekerjaan karyawan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat ketidak nyamanan dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta agar menghindari kekeliruan di dalam permasalahan yang lebih luas. Disini penulis hanya membatasi masalah beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam?
- b. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam?
- c. Adakah pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini mendapatkan hasil yang benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dilakukan yaitu :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan, dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dan ditingkatkan lagi.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut mangkunegara (2009, hal.18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012, hal.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut John H.Bernardian & Joyce.E.A.Russel, 1993 (Sedarmayanti;2013, hal.260), kinerja didefinisikan sebagai cacatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut siswanto (dalam Muhammad sandy;2015, hal.11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

b. Faktor-faktor Kinerja

Penyebab menurunnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, perkembangan karir, tanggung jawab terlalu besar tanpa kewenangan, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi.

Anwar Prabu, Mangkunegara (2009, hal.67) menyatakan bahwa, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009, hal.67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :Human Performance = Ability + Motivation ;Motivation = Attitude +Situation ; Ability = Knowledge + Skill.

Sementara itu Robbins (2014, hal. 371-372) berpendapat, faktor lingkungan yaitu perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di indonesia, banyak sekali demostrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka dan faktor organisasi yaitu tuntutan tugas merupakan faktor terkait dengan tututan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar, Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, banyaknya tugas akan menjadi sumber penurunan kinerja karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian yang tersedia bagi karyawan, konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik,

seperti sseorang pemimpin memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas dan konflik antar pribadi.

c. Penilaian Kerja

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Menurut Wirawan (2009), ‘Evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara priodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM”.

Menurut Rachmawati (2008, hal.123) dan Sadili Samsudin (2010, hal.159) penilaian kinerja adalah “ Proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan “. Kemudian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C.Mengginson yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011, hal.69) adalah “ Suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

d. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Menurut Belarmino (2013, hal.62-63) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangn dari diri setiap individu , pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan dari diri setiap individu

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagi sistem yang ada dalam orgnisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara sub sub sistem dengan sub sistem lainnya, oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang, hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Werther dan Devis (1996, hal.342) dalam buku Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Suwanto,et al;2011, hal.196) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain :

- 1. Performance improvement, memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.**

2. Compensation adjustment, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Placement decision, menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. Training and development needs, mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

e. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Chishty (2010, hal.12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka, pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya.

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011, hal.12) mengemukakan indicator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (Quality of work), Ketepatan Waktu (Pomptnees), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability)

Hasibuan (2012, hal.105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama

Maka uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan haruslah diukur berdasarkan indikator-indikator diatas, untuk dapat mencegah ataupun mengurangi serta mengurangi penurunan kinerja yang dialami karyawan agar dapat segera mungkin diambil tindakan yang tepatuntuk dilakukan perbaikan .

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010, hal.16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan

waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Soleman (2011, hal.85), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Faktor eksternal

Tugas (task), meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

a. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

c. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskmal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelopor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

d. Indikator-indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011, hal.85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor ekternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- *Tugas (Task)*, Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- *Organisasi Kerja*, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- *Lingkungan Kerja*, Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja ekternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal.183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal.97) ‘Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sutrisno (2010,hal.118) mengemukakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik, interaksi sesama karyawan dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar pekerja karyawan, dan mempengaruhi tingkat kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakannya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda dan Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolism dan juga kebisingan ditempat kerja.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja

Perkantoran dan Industri sudah ditetapkan batasan nilai untuk setiap faktor lingkungan kerja, yakni kebisingan sebesar 85 dBA, tekanan panas/suhu sebesar 18°C s.d. 28°C, debu sebesar 0,15 mg/m³, dan pencahayaan sebesar 100 lux.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah faktor suasana, dekorasi, dan faktor utama dalam pekerjaan itu sendiri dipengaruhi juga oleh tingkat konsentrasi karyawan .

c. Jenis lingkungan kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011, hal.26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu :

- Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dll.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2011, hal.26) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan

dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Lingkungan Kerja Non-Fisik Menurut A.S. Munandar (2010, hal.288) menyatakan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

2. Hubungan bawahan

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

3. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

7. Peraturan-peraturan

Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur. Jika tidak terdapat peraturan, manusia bisa bertindak sewenang-wenang, tanpa kendali, dan sulit diatur. Peraturan yang ada di perusahaan harus mengikat kepada karyawannya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variable atau lebih. Menurut Sugiyono (2011, hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang

hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

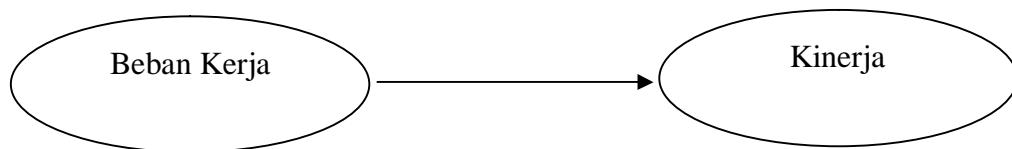
1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerjakaryawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Adityawarman, *dkk* (*Jurnal Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja*, 2015), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Krekot. Sementara itu Arie Fajriani, Dovi Septiari ; dalam (*Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memediasi sebagian pengaruh beban kerja ke kinerja. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu menjadi *burnout*(jemuhan), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjaannya

menjadi berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Berikut ini gambar hubungan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.



Gambar II-I Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah yang perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidakpastian ekonomi bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja adalah tempat atau wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja.

A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini ; dalam (*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2015), Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pt Perusahaan Gas Negara (persero) tbk Sbu distribusi wilayah i Jakarta, hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kerjakaryawan. Dimana jika lingkungan kerja ditingkatkan maka faktor kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi lingkungan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja pada karyawan.

Pengaruh lingkungankerja terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



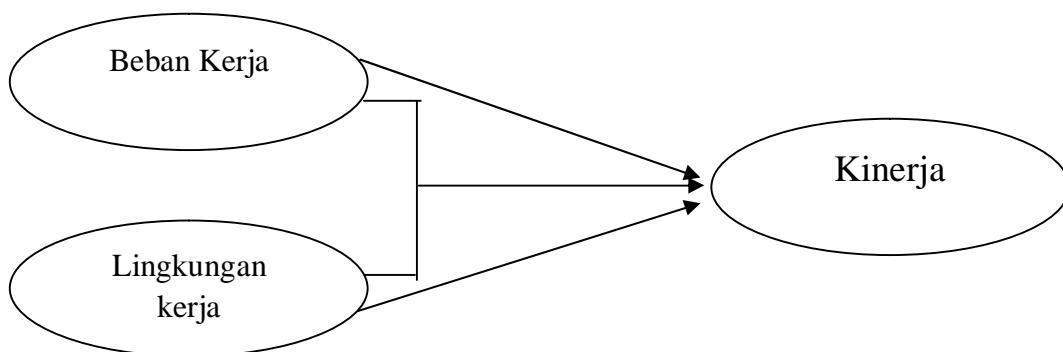
Gambar II-2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kerja.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan hubungan antara Lingkungan kerja, Bedan kerja, dan Kinerjakaryawan. Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja dan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya akan membuat karyawan berkerja secara maksimal namun kinerja yang maksimal juga harus didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) mengemukakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Selain lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, beban kerja juga turut mempengaruhi kinerja. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan mendongkrak kinerja karywan menjadi lebih baik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.



Gambar II-3:Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007, hal.137), hipotesis adalah peryataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenaran yang diuji secara empiris). Berdasarkan pada penelitian pada permasalahan penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.
3. Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.86) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel dengan variabel yang lain. Alasan penelitian memilih asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel lain. Melalui ini akan dibangun suatu teori yang dapat untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena. Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.12) pendekatan kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Varibel dependent

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No	Indicator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Ketepatan hasil kerja	1-5	1,2
2	Ketelitian hasil kerja		3,4
3	Hasil kerja yang dihasilkan		5,6
4	Kecepatan waktu kerja		7,8

Sumber : Chishty (2010, hal.12)

2. Variabel independen

a. beban (X_1)

Beban kerja adalah tuntutan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam waktu yang singkat dan selalu menundah nundah dalam pekerjaan.

TABEL III-2
Indikator Beban Kerja

No	Indicator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Tugas (Task)	1-5	1,2
2	Organisasi kerja		3,4
3	Lingkungan kerja		5,6
4	somatic		7,8

Sumber : Aminah Soleman (Jurnal Arika,2010, hal.85)

b. lingkungan (X₂)

Lingkungan kerja adalah keadaan tempat yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan atau perusahaan, memandang pekerjaan mereka dalam kondisi apa pun.

TABEL III-3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indicator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Kebisingan	1-5	1,2
2	Keamanan		3,4
3	Penerangan		5,6
4	Fasilitas		7,8

Sumber: Sedamaryanti (2011, hal.26)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di PT. SAWITTA JAYA LAU PAKAM, JL. Tanah Tinggi No. 28 Medan – Sunggal Sumatera Utara.
2. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian																
2	Pengajuan judul																
3	Penulisan proposal																
4	Revisi proposal																
5	Seminar proposal																
6	Penulisanskripsi																
7	Bimbanganskripsi																
8	Pengesahanskripsi																
9	Sidangmejahijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT.SAWITTA JAYA LAU PAKAM yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2012, hal. 68). Dalam penentuan sampel ini, penulis menggunakan rumus Slovin seperti berikut ini :

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

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59)

Keterangan : n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 1%, 5%, 10%, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu sebanyak 60 responden yang bekerja dibagian mekanisme alat berat/mesin

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi(2013, hal.70), teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara / interview

Mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.

2. Studi dokumentasi

Mengumpulkan data dengan cara melihat atau menilai data-data histories/masa lalu.

3. Angket / quisioner

Mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada karyawan PT. Sawitta Jaya Lau Pakam dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5
Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
§ Sangatsetuju	5
§ Setuju	4
§ Kurangsetuju	3
§ Tidaksetuju	2
§ Sangattidaksetuju	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, study dokumen dan menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Menurut Juliadi, dkk (2014, hal.76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy_i) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2)(n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2)}}$$

(Sugiyono ; 2013, hal.211)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

r = Nilai korelasi product moment

x = Indikator setiap variable- (skor setiap pertanyaan)

y = Variable skor total

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Menurut Juliadi, dkk (2015, hal.77) jika nilai korelasi (*r*) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (*r*) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya dengan membandingkan nilai korelasi yakni *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Apabila nilai *r* hitung > *r* tabel, maka butir instrument adalah valid. Dan jika nilai probabilitas sig < 0,005 maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas setiap variabel sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item	hitung	tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.298	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.256	0.254	Valid
Pernyataan 3	0.324	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.450	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.395	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.445	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.358	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.307	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	hitung	tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.313	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.483	0.254	Valid
Pernyataan 3	0.323	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.285	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.263	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.255	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.320	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.442	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	hitung	tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.375	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.288	0.254	Valid
Pernyataan 3	0.362	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.529	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.532	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.430	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.347	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.529	0.254	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Menurut Juliandi dkk (2014, hal.80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu kewaktu.Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[\frac{\sum b^2}{\sum 1^2} \right]$$

(Juliandi, 2014, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum 1^2$ = Varian total

Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $> 0,6$ maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Menurut Arikunto dalam Juliandi, dkk (2014, hal.83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan *r*-table. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai *r*-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha > 0,6 maka suatu instrument adalah reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya Alpha < 0,6 maka suatu instrument tidak reliabel.

F. Teknik Analisi Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda, asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi (2013, hal.174), pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Kriterianya :

- Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
- Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t .Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiono (2010, hal. 184).

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

- $H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Simulatan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisiensi korelasi ganda.

Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal. 192) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut .

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisiensi korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

Ketentuan pengujian :

- H_0 = Tidak ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- H_a = Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Keterangan :

- F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditujukan dengan persentase .Berikut adalah rumus yang digunakan :

$$D=R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan, Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (10)^2}$$

$$n = \frac{150}{2.5} = 60$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 60 orang dari seluruh total karyawan PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X₁, 8 pernyataan untuk variabel X₂ dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X₁ adalah beban kerja, yang menjadi variabel X₂ lingkungan kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variable beban kerja, variable lingkungan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 60 orang. Adapun dari ke-60 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase (%)
1	Laki – laki	55 orang	91.67 %
2	Perempuan	5 orang	8.33 %
	Jumlah	60 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 55 orang (91.67 %) laki-laki, 5 orang (8.33 %) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Percentase (%)
1	20-30 tahun	18 orang	30.0 %
2	31-41 tahun	29 orang	48.3 %
3	42-52 tahun	13 orang	21.7 %
	Jumlah	60 orang	100.0 %

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 18 orang (30 %) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang (48.3 %) yang usianya 31-41 tahun, serta 13 orang (21.7 %) yang usianya 42-52 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
1	SMK	5 orang	8.3 %
2	D1	6 orang	10.0 %
3	D3	18 orang	30.0 %
4	S1	23 orang	38.3 %
5	S2	8 orang	13.3 %
	Jumlah	60 orang	100 %

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 5 orang (8.3 %) yang pendidikannya SMK, 6 orang (10.0 %) yang pendidikannya D1, serta 18 orang (30.0 %) yang pendidikannya D3, 23 orang (38.3 %) yang pendidikannya S1 dan 8 orang (13.3 %) yang pendidikannya S2.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48.33	31	51.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
2	22	36.67	14	23.33	24	40.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
3	32	53.33	25	41.67	3	5.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
4	23	38.33	31	51.67	4	6.67	2	3.33	0	0.00	60	100.00
5	30	50.00	25	41.67	3	5.00	2	3.33	0	0.00	60	100.00
6	26	43.33	24	40.00	7	11.67	1	1.67	2	3.33	60	100.00
7	22	36.67	29	48.33	6	10.00	3	5.00	0	0.00	60	100.00
8	29	48.33	27	45.00	4	6.67	0	0.00	0	0.00	60	100.00

Sumber: data diolah (2018)

b. Variabel Beban Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X_1 (Beban Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	60.00	22	36.67	1	1.67	1	1.67	0	0.00	60	100.00
2	25	41.67	20	33.33	15	25.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
3	32	53.33	25	41.67	3	5.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
4	24	40.00	34	56.67	2	3.33	0	0.00	0	0.00	60	100.00
5	39	65.00	17	28.33	4	6.67	0	0.00	0	0.00	60	100.00
6	41	68.33	14	23.33	5	8.33	0	0.00	0	0.00	60	100.00
7	37	61.67	14	23.33	9	15.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
8	35	58.33	25	41.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00

Sumber: data diolah (2018)

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel X_2 (Lingkungan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16.67	31	51.67	17	28.33	2	3.33	0	0.00	60	100.00
2	12	20.00	30	50.00	18	30.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
3	22	36.67	27	45.00	9	15.00	2	3.33	0	0.00	60	100.00
4	32	53.33	22	36.67	6	10.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
5	12	20.00	27	45.00	21	35.00	0	0.00	0	0.00	60	100.00
6	5	8.33	28	46.67	22	36.67	5	8.33	0	0.00	60	100.00
7	25	41.67	17	28.33	12	20.00	6	10.00	0	0.00	60	100.00
8	27	45.00	16	26.67	9	15.00	8	13.33	0	0.00	60	100.00

Sumber: data diolah (2018)

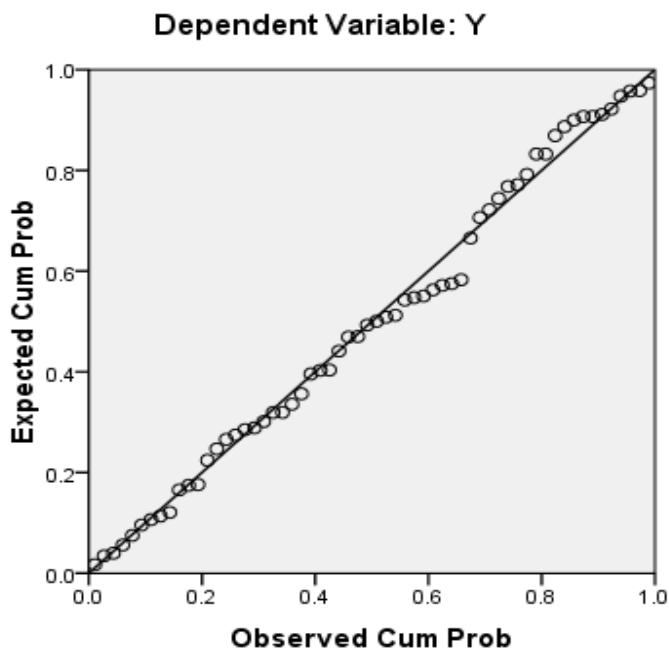
2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Grafik Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam azuar juliandi 2013)

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.019	5.758		2.782	.007		
	X1	.298	.142	.259	2.107	.040	.980	1.020
	X2	.240	.110	.268	2.187	.033	.980	1.020

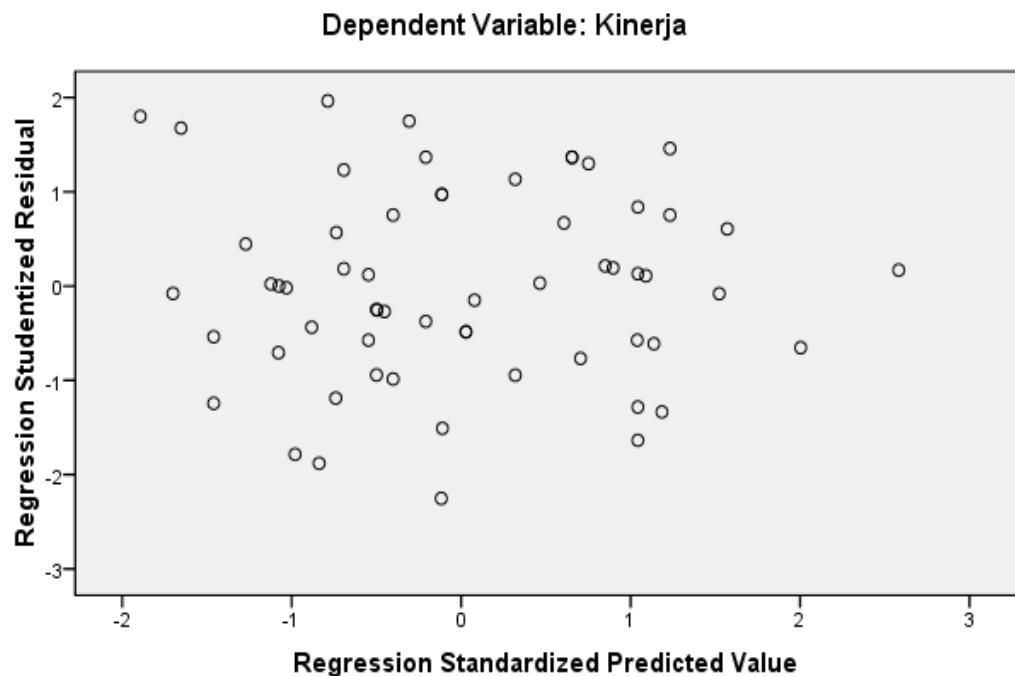
a. Dependent Variable: Y

Jika dilihat pada table IV.8 diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.020

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Scatterplot



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.019	5.758		2.782	.007
X1	.298	.142	.259	2.107	.040
X2	.240	.110	.268	2.187	.033

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 16.019 + 0,298 X_1 + 0,240 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Beban kerja

X₂ = Lingkungan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Jika Beban Kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 16,019
- b. Apabila Beban Kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,298 atau 29,8 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,240 atau 24.0 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.019	5.758		2.782	.007
X1	.298	.142	.259	2.107	.040
X2	.240	.110	.268	2.187	.033

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas tentang variable beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} = 2,107 > t_{tabel} = 2,001$ dengan probabilitas sig 0,000 $< 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t -hitung 2,187 $> t$ -tabel 2,001 dengan probabilitas sig 0,000 $< 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (x_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel IV.11

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.113	2	45.557	5.363	.007 ^a
	Residual	484.220	57	8.495		
	Total	575.333	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

Nilai F -hitung 5,363 $> F$ -tabel 3,16 dengan sig 0,000 $< 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentasi seberapa besar pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai R *Square* dibawah ini sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.571	3.36548

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,586. Hal ini berarti 58.6 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010, hal.16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} (2,107) > t_{tabel} (2,001), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,107 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016), "menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007. Hal. 147) Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sikap ketiaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena unsur paksaan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,187) > t_{tabel} (2,001)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,187 lebih besar dari 2,001 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2014),”menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 5,363 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,16 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $5,363 \geq 3,16$ Nilai 5,363 lebih besar dari 3,16 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan nilai R-Square adalah 0,586 atau 58.6% menunjukkan sekitar 58.6% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variable beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan antara variable beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.
3. Variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitta Jaya Lau Pakam.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT Sawitta Jaya Lau Pakam melakukan pembagian kerja secara proporsional sehingga hasil kerja maksimal.
2. Sebaiknya PT Sawitta Jaya Lau Pakam meningkatkan, selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada. Seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja akan saling mempengaruhi performa kinerja karyawan. Semakin baiknya beban kerja yang diberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan itu akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman,dkk ;*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot.*
- Arika.(2011) ; Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Bangun,Wilson.(2012) ; “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Budianto,Katini.(2015) ;*Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pt Perusahaan Gas Negara (persero) tbk*Sbu distribusi wilayah Jakarta, dalam (*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | 3(1)
- Chisti, Y.(2010) ;*Indikator kinerja*, Jakarta: Erlangga,12
- Fajriani,Septiari.(2015) ;*burnout*
memediasi sebagian pengaruh beban kerja ke kinerja, dalam (*Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1)
- Juliandi, Azuar.(2013) ;*Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis.* Medan: M2000.
- Juliandi,dkk.(2014) ;*Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis.* Bandung:Citapustaka Media Perintis
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor:
1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.
- Mangkunegara.(2009) ;*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muskamal.(2010) ;*Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah.* PKP2A II. LAN Makassar.
- Permenkes.(2009) ;*Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*
- Paramita dwi.(2017) ; Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6)
- Purwanto,Sulistyastuti.(2007) ;*Metode Penelitian Kuantitatif:* Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial. Jogjakarta: Gava Media
- Sedarmayanti.(2011) ; *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya.* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju

- Sedarmayanti.(2011) ;*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono.(2014) ;Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto.(2011)
;*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Suwondo, Sutanto.(2015)
;Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank di kota Malang. 17(2)
- Soleman,Aminah.(2011) ;*Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Arika, 05(02)
- Wibowo.(2010) ;*Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	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	2.00856	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	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	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	3.22930
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	1.99495	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

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