

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WIRA SUKSES SEJATI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

**HAFIZ HUDDIN
NPM. 1405160699**



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

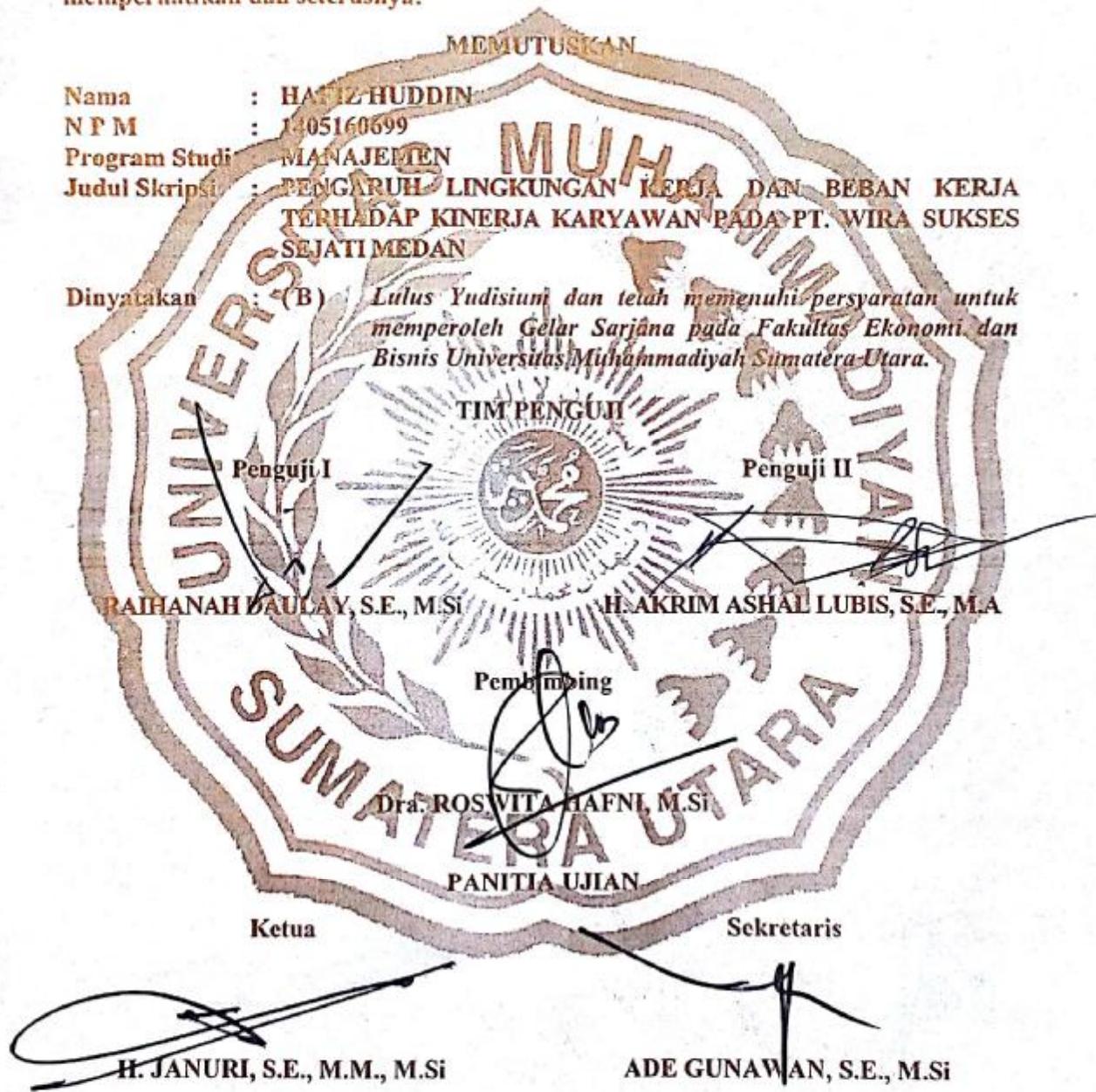


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

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 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:





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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HAFIZ HUDDIN
N.P.M : 1405160699
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WIRA SUKSES SEJATI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Hafiz huddin
NPM : 1405160699
Konsentrasi : Manajemen sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 angket, 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 Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 28-01-2018

Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal 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 : N.P.M
Program Studi : Konsentrasi
Judul Skripsi

: HAFIZ HUDDIN
: 1405160699
: MANAJEMEN
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIRA SUKSES SEJATI MEDAN

27/4/2018
Jilid 1
Jilid 2

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27/2/2018	- <i>Constitusi</i> korektif tetapi komisi dan tanggung	JF	
27/3/2018	- <i>Analisis dengan variabel kontinu, bivariat bagi dan multivariat</i>	JF	
27/3/2018	- <i>Acc kuesioner dan skor</i> . (angables atau)	JF	
1/4/2018	- <i>Pengumpulan kuesioner</i> - <i>valid kuesioner</i> (distribusikan, idealnya requri dan praktik dan tabel) - <i>Parasitik</i>	JF	
1/4/2018	- <i>Analisis data</i> → <i>Analisis response</i> - <i>Analisis data → t-test dan</i> <i>trans form pada pasca</i>	JF	
2/4/2018	- <i>Analisis data → distribusi</i> - <i>BAG II dan BAG VI → fokus bag IV</i> - <i>Analisis Multivariat</i> - <i>Repar Instal</i>	JF	
3/4/2018	- <i>Acc skripsi utuh & file naskah</i>	JF	

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

HAFIZ HUDDIN (1405160699). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan, Skripsi. 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan. Adapun pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan penelitian assosiatif. Populasi dan sampel dalam teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic package for the social sciens) 22.0 for windows*. Hasil dari uji t variabel lingkungan kerja $t_{hitung} = 1,515 < 2,032$ t_{tabel} menunjukkan tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel beban kerja $t_{hitung} = 3,300 > 2,032$ t_{tabel} menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Uji f diperoleh nilai $f_{hitung} = 7,514 > 2,89$. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,313% atau 31,3 % menunjukkan 31,3 variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti pendidikan, motivasi, pengalaman, kesehatan, usia, emosi dll.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan rasa syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Sukses Sejati Medan**, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Didalam penulisan skripsi ini, penulis tlah berusaha dan berupaya dengan maksimal dan dengan segala kemampuan yang ada. Namun penulis menyadari masih masih banyak kekurangan- kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati besedia menerima saran-saran dan kritik- kritik dari semua pihak yang sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini.

Dalam mempersiapkan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan baik berupa moril maupun materi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan trima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua, Ayahanda Hasanuddin dan Ibunda Zahratun Zanah, berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M., MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, MSi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.

6. Dra. Roswita Hafni, MSi, selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini.
 7. Teman-teman seperjuangan stambuk 2014 fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Sumatera Utara.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatNya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal baik dihadapanNya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun, sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2018

NPM. 1405160699

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. URAIAN TEORITIS	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	9
c. Karakteristik Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	17
c. Jenis Lingkungan Kerja	18
d. Indikator Lingkungan Kerja	18
3. Beban Kerja	20
a. Pengertian Beban Kerja	20
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
c. Efek Beban Kerja	22
d. Indikator Beban Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Data Penelitian	41
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	41
2. Teknik Analisis Data	50
3. Pengujian Hipotesis	52
4. Koefisien Determinasi	57
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	27
Tabel III-2 Waktu Penelitian	29
Tabel III-3 Daftar Sampel	30
Tabel III-4 Skala Pengukuran Model Skala Likert	31
Tabel III-5 Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel III-6 Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja	33
Tabel III-7 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	33
Tabel III-8 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	35
Tabel III-9 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Beban Kerja	35
Tabel III-10 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	35
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV-2 Skor Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel IV-3 Skor Variabel Beban Kerja	46
Tabel IV-4 Skor Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel IV-5 Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV-6 Uji t	53
Tabel IV-7 Uji F	55
Tabel IV-8 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Konseptual	25
Gambar III-1 Distribusi Kurva T	38
Gambar III-2 Distribusi Kurva F	40
Gambar IV-1 Uji Normalitas	51
Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya..

Keberadaan perusahaan yang ada di kota medan cukup banyak dan bermacam-macam baik perusahaan swasta maupun perusahaan dalam negeri yang digerakkan oleh pemerintah. Penelitian ini dilakukan di PT. Wira Sukses Sejati Medan, yang ada di Jln. Krakatau No.249 Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dibidang penyediaan pelayanan dalam *Fire Protection System* (Sistem Proteksi Kebakaran) di Indonesia khususnya. PT. Wira Sukses Sejati memiliki kapasitas yang besar untuk memenuhi permintaan *parts* untuk kota-kota besar yang berpengalaman dibidang ini yang akan menjawab keberadaan *fire system* di Indonesia. Dimana perlindungan adalah keperluan yang kritis, dan perusahaan ini menyediakan layanan dalam industri, pertambangan besar dan perusahaan oil and gas, pabrik apartemen dan konstruksi bangunan residensial, fasilitas pemerintah yang memerlukan pemenuhan *Fire System* di Indonesia.

Berdasarkan survey awal pada PT. Wira Sukses Sejati Medan, ditemukan kecendrungan penurunan Kinerja Karyawan yang ditandai dengan ditemukannya penurunan Lingkungan Kerja yaitu Suasana kerja ditandai dengan adanya suasana yang tidak nyaman untuk bekerja seperti rendahnya fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan, seperti ruangan yang bergabung dengan ruangan karyawan lainnya atau tidak ada pembatas ruangan, ruangan yang panas dan tidak ada pendingin ruangan, tidak adanya limbah pembuangan produksi isi ulang tepung racun api yang diberikan, sehingga karyawan kurang nyaman untuk bekerja lebih rajin lagi.

Menurut Hariandja (2002, hal 195) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditampilkan oleh para karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Perwirasantono (1999) dalam Raisa (2009, hal 12) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor pembentuk kinerja karyawan adalah salah satunya dari faktor mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2000, hal 67) bahwa istilah job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yan diberikan kepadanya. Output

perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Faktor pembentuk kinerja di tempat penelitian ialah motivasi.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah suasana kerja. Menurut Assauri dalam Setiawan (2016, hal 5) mengatakan bahwa agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan. Minimnya limbah pembuangan produksi isi ulang tepung racun api, perusahaan yang kurang kondusif, fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, tidak adanya pembatas ruangan, atau tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cederung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banya dari karyawan yang malah menghabiskan waktu bekerja dengan asik mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak juga yang menghabiskan waktu bekerjanya dengan asik bermain handphone utnuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan ketika bekerja.

Selain itu, pada survey awal di PT. Wira Sukses Sejati Medan, juga ditemukan kecendrungan penurunan beban kerja yaitu target yang harus dicapai, ditandai dengan adanya target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan yang

freelance (pekerja tidak tetap) di perusahaan sangat besar, sehingga membuat para karyawan menerima beban yang sangat berat terhadap ketentuan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, selain itu tugas yang diberikan berlebihan atau tidak sesuai dengan jabatan maupun bagian pekerjaan nya masing-masing.

Menurut Sudiharto (2001, hal 22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan.

Faktor yang membentuk beban kerja ialah tugas-tugas yang bersifat fisik. Di dalam perusahaan PT. Wira Sukses Sejati Medan, tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan juga mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan di PT.Wira Sukses Sejati Medan. Tingginya beban kerja yang ada di PT. Wira Sukses Sejati Medan ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diangkat dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Sukses Sejati Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini dapat mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan lingkungan kerja disebabkan karena adanya suasana kerja yang kurang nyaman untuk bekerja.
2. Penurunan beban kerja yaitu adanya target yang ditetapkan perusahaan terlalu banyak sehingga karyawan menjadi terbebani.
3. Penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya karyawan yang masih kurang baik dalam melayani pelanggan atau pembeli.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah diatas maka penelitian ini dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan dan juga dibatasi pada karyawan PT. Wira Sukses Sejati Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, rumusan masalahnya terdiri dari :

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan ?
- 2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan ?

- 3) Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Sukses Sejati Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh adalah :

- a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai Lingkungan Kerja dan Beban Kerja pada perusahaan.

- b. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

c. Bagi Praktsi/ Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT.Wira Sukses Sejati Medan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002, hal 160), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sementara itu menurut Mangkunegara (2006, hal 67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006, hal 378) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal 153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa Gomes, 2003, hal 195).

Selain itu, kinerja menurut Simamora dalam Raisa (2009, hal 12) adalah untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Perwirasantono dalam Raisa (2009:12) kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau performansi pegawai berkaitan erat dengan kemampuan dan motivasi menurut Fuad Mas'ud (2004) dalam Devi (2009) bahwa kinerja pegawai itu ada 11 kriteria antara lain : kuantitas kerja pegawai, kualitas, efisiensi pegawai, standar kualitas, usaha pegawai, standar professional, kemampuan terhadap pekerjaan inti, kemampuan menggunakan akal sehat, ketepatan, pengetahuan dan kreativitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisiensi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Khasifah (2016, hal 27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah, yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi yaitu apabila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan wakupun efektif

dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-dicari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Timpe dalam Raisa (2009, hal 31) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan

orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari **lingkungan**. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Selain itu, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal 160), ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Instrinsik

Yang termasuk dari faktor Instrinsik ialah, pendidikan, pengalaman motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi,**beban** dan spiritual.

2. Faktor Ekstrinsik

Sedangkan yang tergolong dari faktor Ekstrinsik terdiri dari lingkungan fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002, hal 68), adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistik.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Anyim dan Chidi (2012, hal 37) mencapai tujuan organisasi tergantung pada kontribusi yang dibuat oleh karyawan, faktor organisasi dan lingkungan kerja mendorong efektifitas karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, langkah-langkahnya antara lain :

1. Manajemen perlu pemahaman tentang apa yang memotivasi karyawan untuk menggunakan bakat dan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Manajemen dalam organisasi didorong untuk menunjukkan minat yang lebih besar dalam kesejahteraan pekerja untuk membuat mereka lebih berharga dan melihat diri mereka sebagai kontributor bagi organisasi tersebut.
3. Sebuah kondisi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang harus disediakan ditempat kerja untuk membuat karyawan memberikan kontribusi yang terbaik terhadap realisasi tujuan organisasi.
4. Manajemen harus menilai dan mengevaluasi kinerja karyawannya agar kinerja karyawan tetap terpantau oleh perusahaan.

5. Pelanggan atau klien yang paling penting dalam bisnis dan memerlukan perhatian khusus. Manajemen harus memastikan bahwa karyawannya mampu melayani pelanggan dengan baik sehingga pelanggan merasa puas dengan perusahaan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja karyawan, 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. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Selain itu menurut Mathis dan Jackson (2006, hal 378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darvis dalam Ekaningsih (2012, hal 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak

langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Gibson dalam Ekaningsih (2012, hal 21) menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaanya. Menurut Supardi dalam Ekaningsih (2012, hal 21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Septianto (2010, hal 6) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Akinyele dalam Noah and Steve, (2012,hal 2) lingkungan kerja yang kondusif menjamin kesejahteraan karyawan yang selalu akan memungkinkan mereka, mengarahkan diri dan mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut Brenner dalam Noah and Steve, (2012, hal 2) kemampuan karyawan dalam suatu organisasi untuk berbagi pengetahuan seluruh sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Beberapa karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja dengan baik apabila

di fasilitasi lingkungan kerja yang baik. Lebih dari itu kenyamanan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas, pekerja tidak bisa optimal, jika kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan.

Menurut Rivai dalam Afrizal (2012, hal 3) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Podsakoff dan McKenzie dalam Musriha (2011, hal 306) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Hal ini konsisten dengan pendapat Domneyetal dalam Musriha, (2011, hal 306) menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari dalam Ekaningsih (2012 , hal 21) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Pelayanan makan atau minum
2. Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya
3. Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
4. Kondisi kerja
5. Penerangan cukup
6. Penggunaan warna kantor
7. Ruang gerak cukup
8. Keamanan kerja.

Lingkungan Kerja yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah bekerja dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006 , hal 5) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, fasilitas yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja

dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

Selain itu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Muzammil (2014), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya.
2. Suhu Udara.
3. Suara Bising.
4. Keamanan Kerja.
5. Hubungan Karyawan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2010, hal 6) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992, hal 159) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Selain itu menurut sunyoto (2012:45) indikator lingkungan kerja adalah

1. Hubung karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kinerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahay atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja Karena berawal

dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan dalam Raisa(2009, hal 55) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komaruddin (1996, hal 235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

Menurut Simamora dalam Raisa (2009,hal 57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban Kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor Eksternal dan Faktor Internal. Menurut Manuaba (2002, hal 2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggungjawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Selain itu, faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Artadi (2015), yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

c. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2004, hal 4), Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006, hal 109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012, hal 22) yang meliputi antara lain :

- 1. Target yang harus dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak , dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2. Kondisi pekerjaan**

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 3. Standar pekerjaan.**

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut :

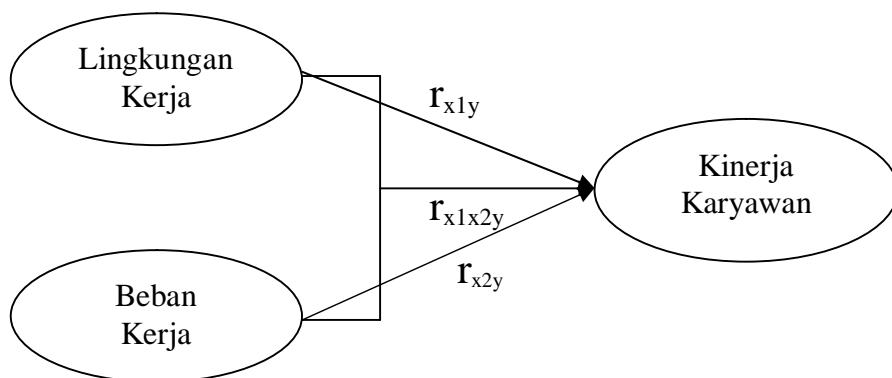
Tabel II-1
Tabel Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Peneliti	Variabel	Kesimpulan
1.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang).	Ragil Permanasari 2013	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. - Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. - Persentase kontribusi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang adalah 68 %. Selebihnya 32 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah Indonesia	Dani Praditya Setiawan 2016	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC. - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - 83 % Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah Indonesia disebabkan oleh Beban dan Lingkungan Kerja, selebihnya 17 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan	Fikratunil Khasifah, dan Rini Nugraheni 2016	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

<p>Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)</p>		<p>Kerja dan Kinerja Pegawai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - 63 % Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 37 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
---	--	-----------------------------------	--

C. Kerangka Konseptual

Untuk mendapat pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual.



Gambar II-1 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Mengingat ada tiga hubungan seperti pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian terdapat tiga hipotesis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.
2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Sukses Sejati Medan
3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut Juliandi (2013, hal 14) penelitian assosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian assosiatif sebagai metode penelitian disebabkan untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk lebih mudah memahami variabel yang diamati. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

Tabel III-1
Tabel Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaanya.	- Suasana Kerja - Hubungan dengan Rekan Kerja. - Tersedianya fasilitas untuk Karyawan.

2.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.	- Target yang Harus di Capai. - Kondisi Pekerjaan. - Standar Pekerjaan.
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	- Ketepatan Waktu - Deskripsi Pekerjaan. - Kuantitas. - Kualitas

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Wira Sukses Sejati Medan, Jln. Krakatau No.249 Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dibidang penyediaan pelayanan dalam *Fire Protection System* (Sistem Proteksi Kebakaran) di Indonesia khususnya.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Januari 2018.

Tabel III-2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian															
		Desember				Januari 18				Februari 18				Maret 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset penelitian																
2	Pengajuan judul																
3	Bimbingan proposal																
4	Seminar proposal																
5	Revisi proposal																
6	Penulisan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Pengesahan skripsi																
9	Sidang meja hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal 117) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wira Sukses Sejati Medan yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2015, hal 118) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan

sebagian sampel yang diambil dari populasi itu, namun bila populasinya kecil maka sampel dijadikan untuk semua populasi yaitu sebanyak 36 orang.

Tabel III-3
Daftar Sampel

No	Bidang	Jumlah
1	Direktur	1 Orang
2	Administrasi	2 Orang
3	Engenering	3 Orang
4	Sales Executif	4 Orang
5	Marketing	1 Orang
6	Driver	1 Orang
7	GM Project	21 Orang
8	Technical Officer	1 Orang
9	Office Boy	1 Orang
10	Site Manager	1 Orang
Jumlah		36 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Interview (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan, Menurut Sugiyono (2015, hal 194) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015, hal, 199) kuisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada seluruh karyawan tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pernyataan dibuat 5 (lima) opsi, yaitu :

Tabel III-4
Skala Pengukuran Model Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi &Irfan ; 2013, hal 79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i y_i - (\sum X_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}} - \{n\sum y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

Σx_i = Jumlah pengamatan variabel X

Σy_i = Jumlah pengamatan variable Y

(Σx_i^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Σy_i^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

(Σx_i) = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

(Σy_i) = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan dengan demikian instrument tersebut adalah valid.

Tabel III-5
Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.539	0.001<0.05	Valid
Item 2	0.638	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.466	0.004<0.05	Valid
Item 4	0.574	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.498	0.002<0.05	Valid

Item 6	0.512	0.001<0.05	Valid
Item 7	0.630	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.402	0.015<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

Tabel III-6
Uji Validitas Instrumen Variabel Bbeban Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.725	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.712	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.690	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.657	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.782	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.622	0.000<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel beban kerja dikatakan valid.

Tabel III-7
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.458	0.005<0.05	Valid
Item 2	0.510	0.001<0.05	Valid
Item 3	0.583	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.444	0.007<0.05	Valid
Item 5	0.412	0.013<0.05	Valid
Item 6	0.563	0.000<0.05	Valid

Item 7	0.460	0.005<0.05	Valid
Item 8	0.458	0.012<0.05	Valid
Item 9	0.341	0.042<0.05	Valid
Item 10	0.583	0.000<0.05	Valid
Item 11	0.444	0.007<0.05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 11 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan variabel beban kerja dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan ; 2013, hal, 83). Untuk mengujian realibilitas instrument dilakukan dengan analisis dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma^2 t$ = Varians total

Tabel III-8
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,639	8

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,639 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,782 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,659	11

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,643 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki kontribusi normal atau tidak menurut Juliandi (2013). Model regresi yang baik adalah kontribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonall dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas,maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai *toleran*> 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai redualnya. Dasar penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyambar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Hipotesis

a) $H_0 : r_{x_1y} = 0$ (Tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

$H_1 : r_{x_1y} \neq 0$ (Ada hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

b) $H_0 : r_{x_2y} = 0$ (Tidak ada hubungan antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan).

$H_1 : r_{x_2y} \neq 0$ (Ada hubungan antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan).

2. Uji Statistik yaitu Uji t

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

$X_i ; i = 1$ = Variabel Lingkungan Kerja dan

$i = 2$ = Variabel Beban Kerja

y = Kinerja Karyawan

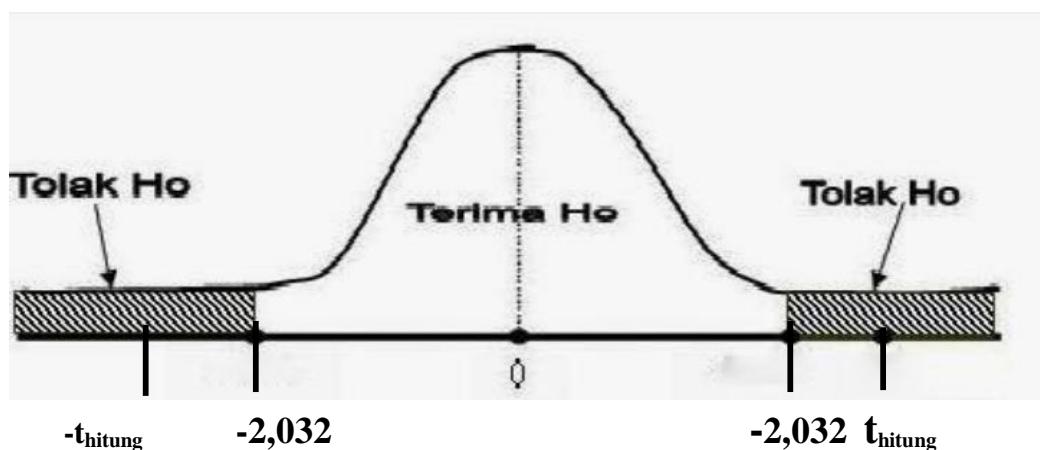
nilai t atau t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel.

$t \text{ Tabel} = \pm t \left(\frac{\alpha}{2}, n - 1 \right)$ dengan derajat korelasi $\alpha = 10\%$

3. Kriteria Uji

Terima H_0 , jika $-t_{\text{tabel}} \leq \pm t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ Jika tidak, maka Tolak H_0 . Atau

dalam distribusi Normal t dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar III-1
Distribusi Kurva t

4. Kesimpulan

Pengolahan data dalam skripsi ini dengan menggunakan alat bantu Software, sehingga dikatakan signifikan, jika : nilai $Sig < \alpha = 10\%$, maka nilai $sig 0,139 > \alpha = 0,1$ sehingga tidak signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara serentak mempengaruhi variabel terikat (Y) dengan langkah sebagai berikut :

1) Hipotesis ; $H_0 : r_{x_1x_2y} = 0$

(Tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

$H_1 : r_{x_1x_2y} \neq 0$ (Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

2) Uji statistik yang digunakan adalah Uji F

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

Dimana :

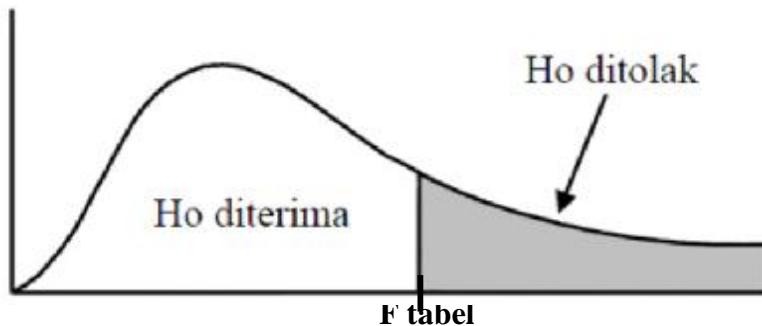
K = Jumlah variabel bebas.

n = jumlah Karyawan

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel, yaitu $F_{tabel} = (\alpha, n - k - 1)$.

3) Kriteria Uji F

Terima H_0 , Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Tolak H_0 , Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.



Gambar III-2
Distribusi Kurva F

4) Kesimpulan

Karena pengolahan data ini menggunakan alat bantu Software maka dikatakan signifikan (Ada hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan), jika : nilai $Sig < \alpha = 10\%$.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wira Sukses Sejati Medan kontribusinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi.

Selanjutnya 100 % - D adalah persentasi Variabel lain yang tidak di amati, seperti gaji, kompensasi dll.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan penulisan data dalam bentuk angket terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) sebanyak 6, dan 8 pernyataan untuk kinerja karyawan. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 36 orang karyawan di PT. Wira Sukses Sejati Medan.

Tabel. IV-1
Skala Pengukuran Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Lingkungan kerja (X1), variabel Beban kerja (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y).

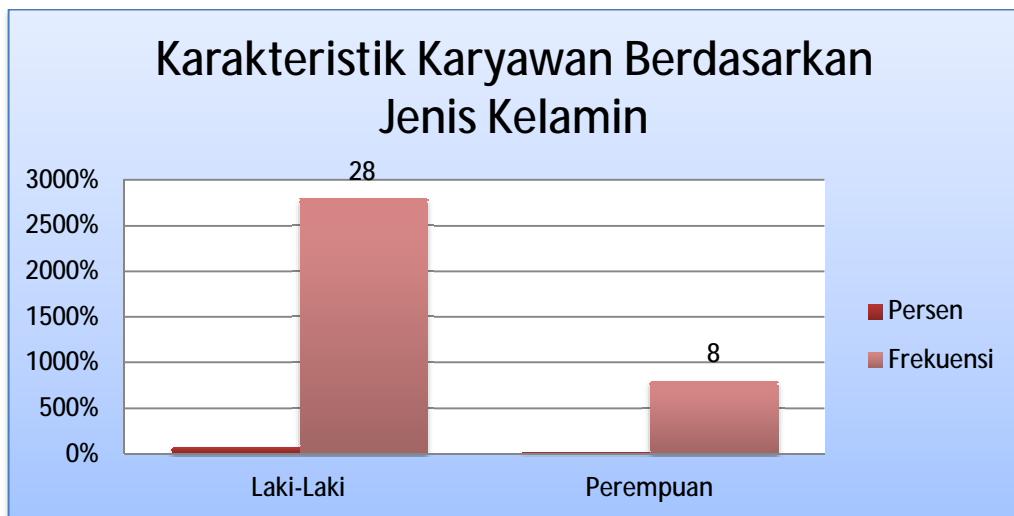
a. Identitas Karyawan PT. Wira Sukses Sejati Medan

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Grafik IV-1

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah (2018)

Dari grafik di atas diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wira Sukses Sejati Medan terdiri dari 28 orang laki-laki (77,8%) dan perempuan sebanyak 8 orang (22,2%) dari total keseluruhan.

2) Berdasarkan Usia

Grafik IV-2

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

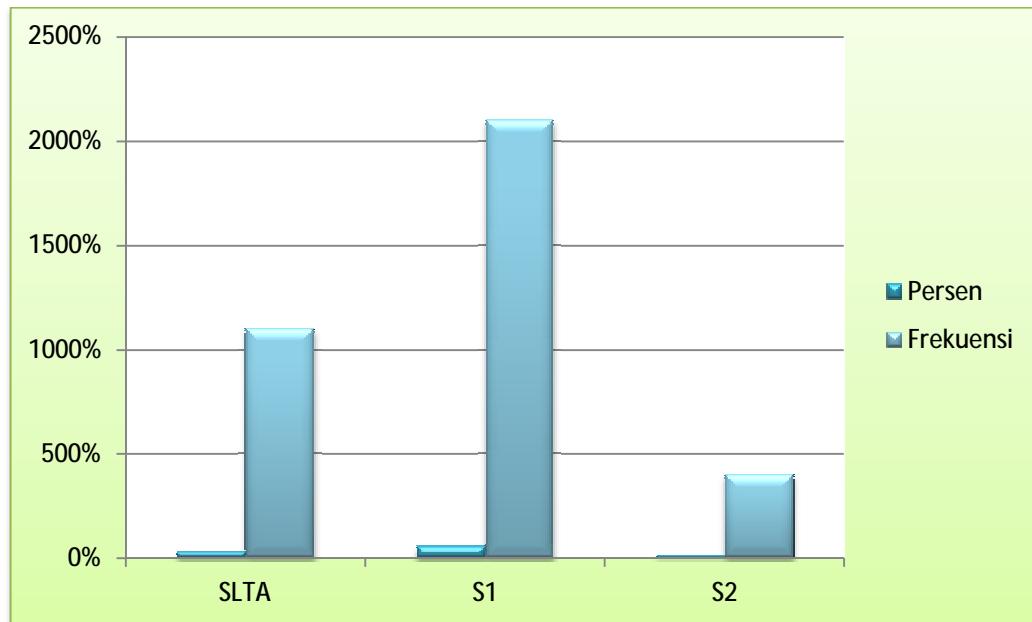


Sumber : Data diolah (2018)

Dari grafik di atas di ketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wira Sukses Sejati Medan berdasarkan usia 20-30 tahun adalah 13 orang (36,1%), berdasarkan usia 31-40 tahun adalah 17 orang (47,2%), berdasarkan usia 41-50 tahun adalah 4 orang (11,1%), dan berdasarkan usia 51-60 tahun sebanyak 2 orang (5,6%).

3) Berdasarkan Pendidikan

Grafik IV-3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data diolah (2018)

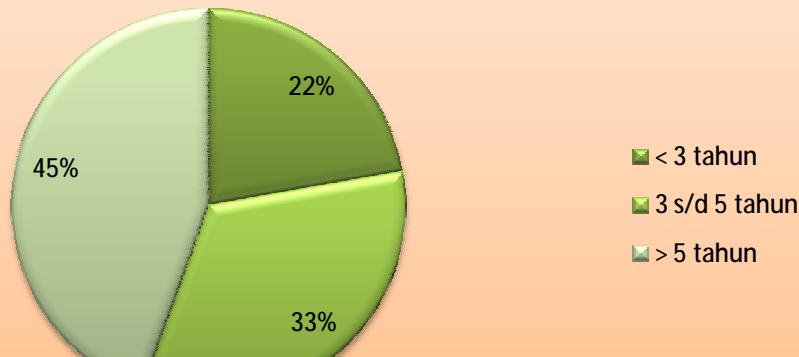
Dari grafik di atas di ketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wira Sukses Sejati Medan pada pendidikan SLTA sebanyak 11 orang (30,6%), pendidikan pada S1 sebanyak 21 orang (58,3%), dan pendidikan S2 sebanyak 4 orang (11,1%).

4) Berdasarkan Masa Kerja

Grafik IV-4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data diolah (2018)

Dari grafik di atas di ketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wira Sukses Sejati Medan pada masa kerja < 3 tahun sebanyak 8 orang (22,2%), masa kerja 3 s/d 5 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), dan masa kerja > 5 tahun sebanyak 16 orang (44,4%).

b. Analisis Variabel Penelitian

1) Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di pt. Wira Sukses Sejati Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban karyawan tentang variabel Lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel IV-2
Skor Variabel Lingkungan Kerja

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	52,8	12	33,3	3	8,3	2	5,6	0	0	36	100
2	14	38,9	14	38,9	7	19,4	1	2,8	0	0	36	100
3	11	30,6	18	50,0	7	19,4	0	0	0	0	36	100
4	18	50,0	12	33,3	5	13,9	1	2,8	0	0	36	100
5	14	38,9	15	41,7	5	13,9	2	5,6	0	0	36	100
6	14	38,9	17	47,2	3	8,3	1	2,8	1	2,8	36	100
7	16	44,4	16	44,4	3	8,3	1	2,8	0	0	36	100
8	16	44,4	17	47,2	3	8,3	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data diolah (2018)

- a) Jawaban karyawan tentang hubungan saya dengan karyawan lain harmonis, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (52,8%).
- b) Jawaban karyawan tentang saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja,mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38,9).
- c) Jawaban karyawan tentang saya merasa kurang nyaman bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang kurang memadai, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang (50,0).
- d) Jawaban karyawan tentang penerangan yang ada di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu 18 orang (50,0%).

- e) Jawaban karyawan tentang mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang (41,7%).
- f) Jawaban karyawan tentang fasilitas seadanya saya dan rekan kerja kurang bisa bekerja dengan baik, mayoritas karyawan menjawab setuju sebanyak 17 orang (47,2%).
- g) Jawaban karyawan tentang keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang (44,4%).
- h) Jawaban karyawan tentang adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya dalam bekerja, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang (47,2%).

Kesimpulan secara umum bahwa Lingkungan kerja yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban karyawan yang rata-rata menjawab setuju yaitu 46,525 %.

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di PT. Wira Sukses Sejati Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban karyawan tentang variabel Beban kerja sebagai berikut :

Tabel IV-3
Skor Variabel Beban Kerja

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	50,0	15	41,7	3	8,3	0	0	0	0	36	100

2	18	50,0	8	22,2	10	27,8	0	0	0	0	36	100
3	16	44,4	16	44,4	4	11,1	0	0	0	0	36	100
4	15	41,7	14	38,9	4	11,1	3	8,3	0	0	36	100
5	15	41,7	12	33,3	9	25,0	0	0	0	0	36	100
6	14	38,9	16	44,4	6	16,7	0	0	0	0	36	100

Sumber : data diolah (2018)

- a) Jawaban karyawan tentang Saya bekerja sesuai target yang ditentukan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (50%).
- b) Jawaban karyawan tentang Saya bekerja semaksimal mungkin agar target yang perusahaan tentukan tercapai, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 18 orang (50%).
- c) Jawaban karyawan tentang Saya kurang nyaman dalam bekerja dengan kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan, mayoritas karyawan menjawab adalah sangat setuju yaitu 16 orang (44,4%).
- d) Jawaban karyawan tentang Saya bisa mengatasi kejadian yang tak terduga dalam pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, mayoritas karyawan menjawab adalah sangat setuju yaitu 15 orang (41,7%).
- e) Jawaban karyawan tentang Saya merasa terbebani jika standar pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan harus selesai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu 15 orang (41,7%).
- f) Jawaban karyawan tentang Dengan adanya standar pekerjaan yang ditentukan saya merasa tidak nyaman bekerja, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (44,4%).

Kesimpulan secara umum bahwa Beban Kerja yang diberikan instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban karyawan yang rata-rata menjawab sangat setuju yaitu 45,56 %.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di pt. Wira Sukses Sejati Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban karyawan tentang variabel Beban kerja sebagai berikut :

Tabel IV-4
Skor Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	44,4	12	33,3	8	22,2	0	0	0	0	36	100
2	9	25,0	18	50,0	9	25,0	0	0	0	0	36	100
3	19	52,8	10	27,8	7	19,4	0	0	0	0	36	100
4	13	36,1	12	33,3	11	30,6	0	0	0	0	36	100
5	10	27,8	18	50,0	7	19,4	1	2,8	0	0	36	100
6	17	47,2	11	30,6	8	22,2	0	0	0	0	36	100
7	15	41,7	8	22,2	10	27,8	3	8,3	0	0	36	100
8	16	44,4	14	38,9	6	16,7	0	0	0	0	36	100
9	18	50,0	13	36,1	5	13,9	0	0	0	0	36	100
10	19	52,8	10	27,8	7	19,4	0	0	0	0	36	100
11	13	36,1	12	33,3	11	30,6	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data diolah (2018)

- a) Jawaban karyawan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang (44,4%).

- b) Jawaban karyawan tentang Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu 18 orang (50%).
- c) Jawaban karyawan tentang Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa), mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang (52,8%).
- d) Jawaban karyawan tentang Pimpinan tidak pernah menegur saya setiap kali saya menyetor hasil penjualan setelah kerja shift, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju 13 orang (36,1%).
- e) Jawaban karyawan tentang Saya berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan, mayoritas karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang (50%).
- f) Jawaban karyawan tentang Saya membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju, yaitu sebanyak 17 orang (47,2%).
- g) Jawaban karyawan tentang Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas karyawan menjawab yaitu sangat setuju sebnayak 15 orang (41,7%).
- h) Jawaban karyawan tentang Saya meminta bantuan ketika saya tidak yakin dengan tugas-tugas yang diberikan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju 16 orang (44,4%).

- i) Jawaban karyawan tentang Saya datang lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang (50%).
- j) Jawaban karyawan tentang Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (52,8%).
- k) Jawaban karyawan tentang Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju 13 orang (36,1%).

Kesimpulan secara umum bahwa Kinerja Karyawan yang ada di instansi telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban karyawan yang rata-rata menjawab setuju yaitu 45,055%.

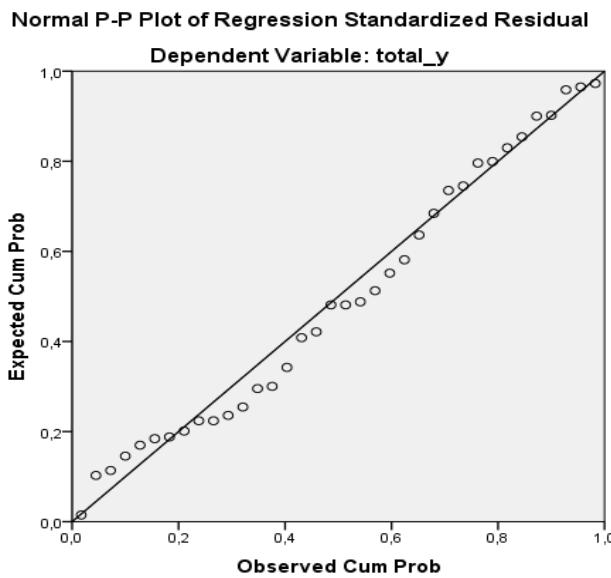
2. Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah 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.



Gambar IV-1

Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen.

Tabel IV-5
Uji Multikolinearitas
Coefficients

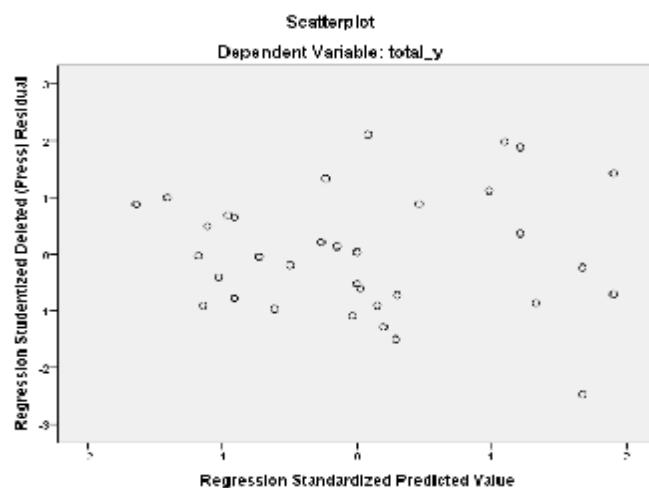
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,977	1,023
	Beban Kerja	,977	1,023

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah (2018)

Variabel lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya betujuan untuk menunjukkan hubungan satu variabel secara individual terhadap variabel dependen. Dengan bantuan

komputer program SPSS 22.0. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* tarafnya nyata 0,5 ($\alpha = 5\%$). $T_{tabel} 2,032$ $t_{hitung} 1,515$

Tabel IV-6

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,694	7,213		,007
	Lingkungan Kerja	,273	,180	,221	,139
	Beban Kerja	,626	,190	,482	,002

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2018) SPSS Versi 22.0

$$T_{tabel} = 2,032$$

Dengan langkah-langkah sebagai berikut, dilihat pada hal 38.

1) Menguji hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di

PT. Wira Sukses Sejati Medan.

a. Hipotesis

$$H_0 : r_{x1y} = 0 \text{ (tidak ada hubungan antara lingkungan kerja (X1)}$$

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati
Medan)

$H_1 : r_{x1y} \neq 0$ (Ada hubungan antara lingkungan kerja (X1)
terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati
Medan)

b. Uji Statistik Korelasi t

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} = 1,515$$

$$\text{Dengan } t = \pm t \left(\frac{\alpha}{2}, n - 1 \right)$$

$$t = \pm t (5\% / 2, 36-1)$$

$$= \pm 2,032$$

c. Kriteria Uji

Terima H_0 , Jika. $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, karena $-2,032 < 1,515 < 2,032$.

Maka terima H_0 . Atau dalam distribusi normal.

d. Kesimpulan

Terima H_0 yang artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

- 2) Menguji hipotesis variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan

a. Hipotesis

$H_0 : r_{x2y} = 0$ (tidak ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

$H_1 : r_{x2y} \neq 0$ (ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

b. Uji Statistik Korelasi t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 3,300$$

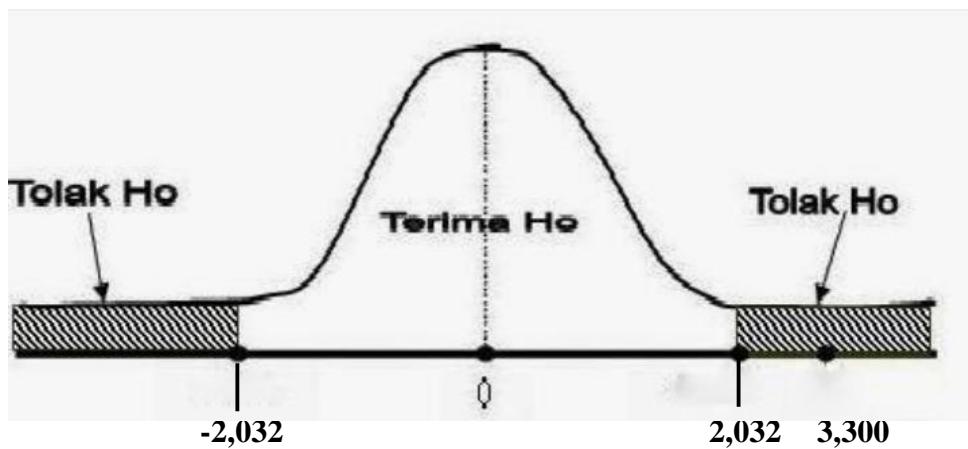
$$\text{Dengan } t = \pm t \left(\frac{\alpha}{2}, n - 1 \right)$$

$$t = \pm t (5\% / 2, 36-1)$$

$$= \pm 2,032$$

c. Kriteria Uji

Terima H_0 , jika $= 2,032 < 3,300 > 2,032$. Ternyata keterangan di atas benar Maka tolak H_0 atau dengan kurva distribusi normal t



Dikatakan signifikan, jika nilai $\text{Sig} < \alpha = 10\%$. Ternyata nilai sig $0,002 = 0,2\% < \alpha = 10\%$. Maka signifikan.

d. Kesimpulan

Tolak H_0 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (lingkungan kerja dan beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel IV-7

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195,118	2	97,559	7,514	,002 ^b
Residual	428,438	33	12,983		
Total	623,556	35			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja dan beban kerja

Sumber : SPSS Versi 22.0

$$F_{tabel} = 2,89$$

Dengan langkah-langkah sebagai berikut pada halaman 39.

1) Hipotesis

$H_0 : r_{x_1x_2y} = 0$ (tidak ada hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

$H_1 : r_{x_1x_2y} \neq 0$ (ada hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan)

2) Uji Statistik F

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} = 7,514$$

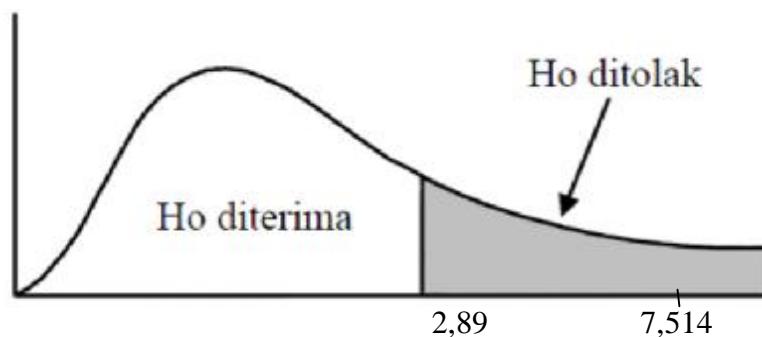
Dengan $F_{tabel} = F(\alpha, n-k-1)$

$$F(5\%, 33)$$

$$F_{tabel} = 2,89$$

3) Kriteria Uji

Terima H_0 . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, karena $7,514 > 2,89$ maka tolak H_0



Dengan menggunakan SPSS terlihat bahwa nilai sig $0,002 < 0,1$ maka hasil dari uji F ini menunjukkan hasil yang signifikan

4) Kesimpulan

Tolak H_0 yang artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-8
Koefisien Determininasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,559 ^a	,313	,271	3,60319	,313	7,514	2	33	,002	1,458

a. Predictors: (Constant), beban kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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

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

$$= 0,559^2 \times 100\% = 0,313 \times 100\%$$

$$= 31,30 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai r-square dalam model regresi adalah 0,313 atau 31,30 %. Hal ini berarti

kontribusi yang diberikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. WIRA Sukses Sejati Medan sebesar 31,30 % sisanya 68,70 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dll.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis terlihat variabel bebas (lingkungan kerja dan beban kerja) dan variabel terikat kinerja karyawan. Dimana hipotesis variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki kategori rendah, hal ini menunjukan kecenderungan kinerja karyawan yang masih kurang optimal yang dikarenakan masih rendahnya lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja di PT.Wira Sukses Sejati Medan harus diperbaiki dengan baik agar karyawan di dalam perusahaan senang dan nyaman. Karena semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan tersebut maka akan baik pula kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan. Hal ini dikarekan karyawan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan tanpa perdu li kelelahan karyawan rasakan.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan lebih baik lagi, agar karyawan nyaman untuk bekerja tanpa adanya target dan paksaan yang diberikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

Penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang sesuai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karyawan merasa bosan dalam berkerja ketika lingkungan kerjanya tidak kondusif dan kurang nyaman. Tata ruang dan sirkulasi udara yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Beban kerja yang proporsional tanpa didukung oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif tidak akan meningkatkan kinerja secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.
2. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.
3. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Sukses Sejati Medan.

B. Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan agar mau memperbaiki lagi lingkungan kerja yang ada di perusahaan, agar karyawan nyaman untuk bekerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Perusahaan juga seharusnya lebih memikirkan tentang kelelahan karyawan, dengan cara mengurangi beban kerja untuk karyawan, mengurangi waktu yang telah ditetapkan, agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.
3. Maka diharapkan lagi, perusahaan mampu memperhatikan lingkungan dan beban kerja untuk karyawan agar kinerja yang dihasilkan baik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2012. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompenasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*”. Jakarta : Universitas Gunadarma.
- Anyim dan Chidi. 2012. “*Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration.*” Volume 3 No. 1 Januari 2012.Nigeria : University of Lagos.
- Assauri, S. (1993). *Interorganizational Process Dalam Pembinaan Pengusaha Ekonomi Lemah*. E-Journal Manajemen dan Usahawan indonesia.
- Christi,Saeed ul hasan.,Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol10.hal 12-13.
- Ekaningsih. 2012. “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*”. Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan
- Gibson, James L. Dkk (2009). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Juliandi, Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan : M2000.
- Khasifah, Fikratunil, dkk (2016). “*Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana*”. Jurnal Manajemen. Volume 5, No 1 Hal 1-7.
- Mandar Maju.
- Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Musriha. 2011. “*Influences of Work Behaviour, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*”. *Academic Research International*. Volume 1 Issue 3 November 2011. Kudus: Bhayangkara Surabaya University.
- Muzammil, Aidil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober.

- Nitisemito, Alex. S. (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, Alex. S. (2002), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Permanasari, Ragil (2013). “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang*”. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Pravirasentono, Suyadi (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Sedarmayanti, (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Setiawan, Dani, P. (2016). “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia*”. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Sudiharto, S. (2001). *Study Waktu Tentang Beban Kerja Dan Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia pada Rumah Sakit Daerah (Brsd) Raa Soewondo Pati.* Desertasi. Bandung : Universitas Diponegoro.
- Sugiyon (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).* Yogyakarta : CAPS.
- Timpe, A. Dele. (1992). *Kinerja.* Jakarta : PT. Gramedia.
- Wahyudi dan Suryono. 2006. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.