

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MULTI JAYA SAMUDERA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD MAHRUF
NPM : 1405160416
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diseenggarakan pada hari Jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD MAHRUF
NPM : 1405160416
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI JAYA SAMUDERA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

(QAHEL ROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, 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 : MUHAMMAD MAHRUF
N.P.M : 1405160416
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MULTI JAYA SAMUDERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

nama : MUHAMMAD MAHRUF
PM : 1405 1604 16
konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti menyalakan 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 Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

7080AAFF842718626

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Muhammad Mahruf

NB :

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

ABSTRAK

Muhammad Mahruf. NPM. 1405160416. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Jaya Samudera. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain.

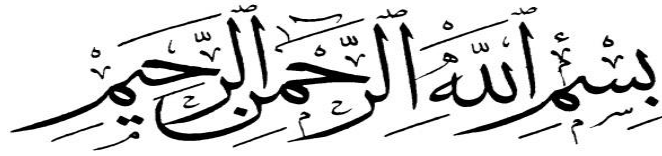
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

Hasil uji parsial (Uji t) yang di peroleh oleh peneliti adalah variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 2,018$ 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 Multi Jaya Samudera. Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,018$ 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 Multi Jaya Samudera.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat. Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja kerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat. Jika beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat dan ridho-Nya serta nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada PT. Multi Jaya Samudera. Skripsi ini adalah sebagai salah satu kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Sofian yang telah memberikan kasih sayangnya, perhatian, pengorbanan serta bimbingan dan doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Juprizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen, staf beserta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf dan karyawan PT. Multi Jaya Samudera yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis dalam melaksanakan pekerjaan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2019
Penulis

MUHAMMAD MAHRUF
NPM : 1405160416

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori.....	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Indikator Kinerja.....	13
2. Beban Kerja	15
a. Pengertian Beban Kerja.....	15
b. Faktor – Faktor Beban Kerja.....	15
c. Indikator Beban Kerja.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja (Y)	31
Tabel III.2 Indikator Beban Kerja (X1)	31
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja (X2)	32
Tabel III.4 Waktu Penelitian	32
Tabel III.5 Populasi Penelitian	33
Tabel III.6 Skala Likert	35
Tabel III.7 Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel III.8 Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja (X1)	37
Tabel III.9 Hasil Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2).....	38
Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas	39
Tabel IV.1 Skala Likert	45
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Y	47
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel X1	48
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel X2	48
Tabel IV.8 Uji Multikoleniaritas	51
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.10 Uji t	54
Tabel IV.11 Uji F	55
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja....	28
Gambar III.1 Pengujian Uji t	42
Gambar III.2 Pengujian Uji f	43
Gambar IV.1 Uji Normalisasi Menggunakan Metode P-Plot	49
Gambar IV.2 Uji Normalisasi Menggunakan Histogram	50
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot	52

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil.

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 akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebagai unsur yang sangat penting, karyawan 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.

Edy Sutrisno (2012, hal. 150) menyatakan "kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya kinerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan menurut Gordon dalam Nawawi (2006, Hal. 63).

Hasil kinerja yang kurang maksimal disebabkan karena 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

Adityawarman, Sanim, Sinaga (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Krekot.

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 karena 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.

Aspek-aspek yang dapat membentuk beban kerja antara lain, faktor individual (pikiran, menunda, sikap kepribadian terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manejer 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.

Diana Khairani Sofyan (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X. Lingkungan kerja yang nyaman 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. Multi Jaya Samudera adalah Perusahaan pelayaran swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa angkutan laut dan keagenan kapal yang didirikan di Medan berdasarkan akte pendirian no. 12 tanggal 12 april 1997 dan akte perubahan terakhir no.7 tanggal 12 april 2010 kantor pusat beralamat di jl. Sultan

Hasanuddin no. 14/24 medan dan kantor cabang operasional yang beralamat di jl. Bagan deli lama no. 1 Belawan. Perusahaan ini memiliki 45 karyawan dan perusahaan ini memiliki beberapa cabang usaha.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada PT. Multi Jaya Samudera, 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 mesin kapal, 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. Multi Jaya Samudera, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Multi Jaya Samudera, dimana

penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara serta hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Jaya Samudera**”.

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. Multi Jaya Samudera?
- b. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Multi Jaya Samudera?
- c. Adakah pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?

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 pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.

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 diperhatikan 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

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Menurut Moehariono (2014, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda - beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk

mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan - karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 150) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013, hal. 67). menyatakan "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi 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.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut Siagian (2010, hal. 12) menyatakan kinerja karyawan di pengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja (motivation).

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Gaji

Bentuk pembayaran dari pengusaha pada karyawannya yang di nyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Lingkungan kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

3) Budaya organisasi

Sebuah system makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi – organisasi lainnya.

4) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

5) Disiplin kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

6) Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

7) Motivasi kerja

Kebijakan yang mengakomodir motivasi kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, menurut Anwar Prabu, Mangkunegara (2009, hal.67) menyatakan bahwa, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan (ability)

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Faktor motivasi (motivation)

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan indicator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal – hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152) yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

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 penyesuaian 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

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu

beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Soleman (2011, hal.85), faktor-faktor yang mempengaruhi 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 angkat, 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. Indikator-indikator Beban Kerja

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

1. Faktor eksternal
 - a) Tugas (*task*)
 - b) Organisasi kerja
 - c) Lingkungan kerja
2. Faktor internal
 - a) Faktor *somatic*
 - b) Faktor psikis

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

- a) 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.
- b) Organisasi Kerja, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, system kerja dan sebagainya.
- c) 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 internal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Menurut Winardi (2004, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energi, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : lingkungan

kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang

kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan

akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

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 merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk

bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal. 46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan yang baik adalah memudahkan tenaga kerja untuk melihat objek – objek yang dikerjakan menjadi lebih jelas dan tepat.

2) Suhu udara

Suhu udara harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

3) Suara bising

Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna berkaitan dengan kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi tubuh, pikiran dan emosi karyawan.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja.

6) Keamanan kerja

Perusahaan berusaha menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan di perusahaan untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah di rencanakan oleh perusahaan.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori – teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

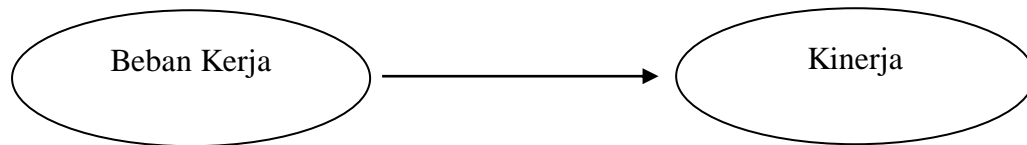
1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

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 dari pada 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 Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (*Jurnal Analis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2017*) hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia. 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* (jenuh), 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

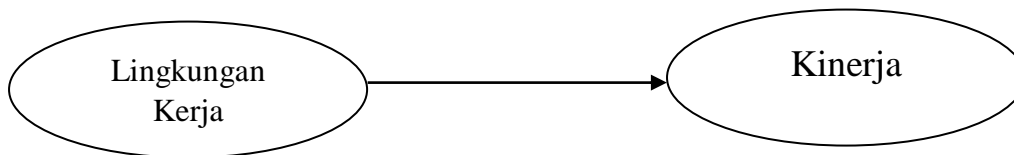
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasety ; dalam (*Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Malang, 2014*), dari hasil penelitian menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini ; dalam (*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 2015*), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan

kinerja 0.66% dan koefisien determinasi 43.56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II-2
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

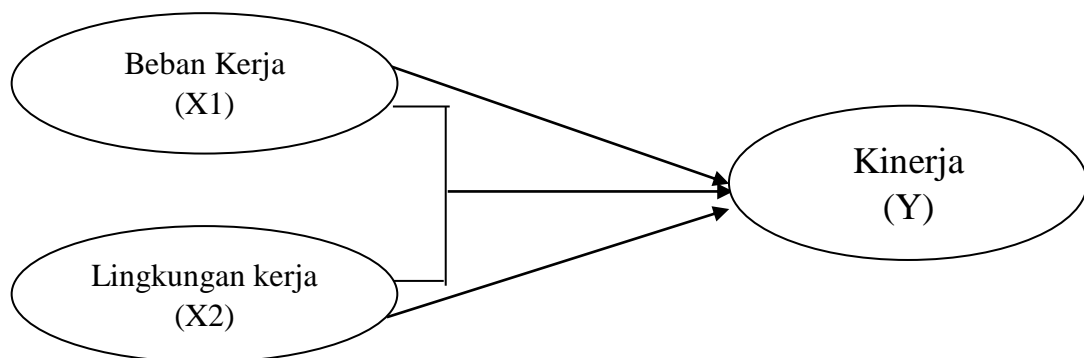
3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja kerja.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaanya 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 karyawan 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.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh F.R.Tjiabrata, B.Lumanauw, L.O.H.Dotulang ; dalam (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, 2017*), dari hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



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

C. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan di teliti.

Menurut Sugiyono (2013, hal.96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007,

hal.137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenaran yang diuji secara empiris).

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah dan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Azuar (2013, hal. 14) mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Definisi 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. Variabel dependent

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel III. 1.
Indikator kinerja

Variable	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja
	Pengetahuan Pekerjaan
	Inisiatif
	Kecakapan mental
	Sikap
	Disiplin waktu dan absensi

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

2. Variabel independen

a. Beban Kerja (X_1)

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

Tabel III-2
Indikator Beban Kerja

Variable	Indikator
Beban Kerja (X_1)	Tugas (task)
	Organisasi kerja
	Lingkungan kerja
	Somatic
	Psikis

Sumber : Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011, hal.85)

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Tabel III-3
Indikator Lingkungan Kerja

Variable	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₂)	Penerangan
	Suhu Udara
	Suara Bising
	Penggunaan Warna
	Ruang Gerak Yang di Perlukan
	Keamanan Kerja
	Hubungan Karyawan

Sumber: Sedarmayanti (2001, hal.46)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di PT Multi Jaya Samudera, Jl. Bagan deli lama No. 01 Belawan Sumatera Utara.
2. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019															
		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	Penulisan skripsi									■	■	■					
7	Bimbingan skripsi										■	■	■				
8	Pengesahan skripsi													■			
9	Sidang meja hijau														■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, apabila penelitian semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera Belawan yang berjumlah 45 orang.

Total Jumlah karyawan di PT Multi Jaya Samudera berjumlah 225 orang. 180 orang adalah *crew* kapal dengan status karyawan kontrak dan berada di laut berlayar. Peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua karyawan yang berjumlah 225 orang. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera yang berjumlah 45 orang.

Tabel III. 5
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Kepala Bagian	3
2	Manager	7
3	Staf	35
Jumlah Keseluruhan		45

Sumber : PT Multi Jaya Samudera

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2006, hal. 56).

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 45 orang karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi yang ada di PT. Multi Jaya Samudera.
2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau

melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

3. Angket (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu PT Multi Jaya Samudera dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III-6
Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	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.

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 43)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xy)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0.05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05)

Tabel III.7
Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.538	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0.314	0.294	$0,002 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0.584	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0.348	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0.437	0.294	$0,003 < 0,05$	Valid

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2019

Dari semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan bahwa status adalah valid, artinya semua item sah untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.8
Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.640	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0.404	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0.603	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0.350	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0.448	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.9
Hasil Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.380	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.402	0.294	0,001 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0.360	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0.329	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0.304	0.294	0,002 < 0,05	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dalam Sugiyono (2012, hal. 56) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dalam Sugiyono, 2012, hal. 47)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 , dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	0,712	5	Valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,677	5	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,673	5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16,0

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel $X_1 = 0,712$ Cronbach Alpha pada $X_2 = 0,677$ dan Cronbach Alpha pada $Y = 0,673 > 0,60$ maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis 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 di bawah ini:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Normalitas

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

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka akan terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiyono,2012 hal 250)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

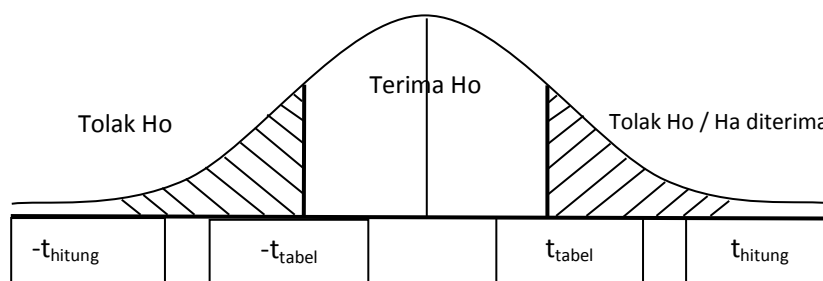
H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_0 ditolak jika:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 menerima H_a

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

4. Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

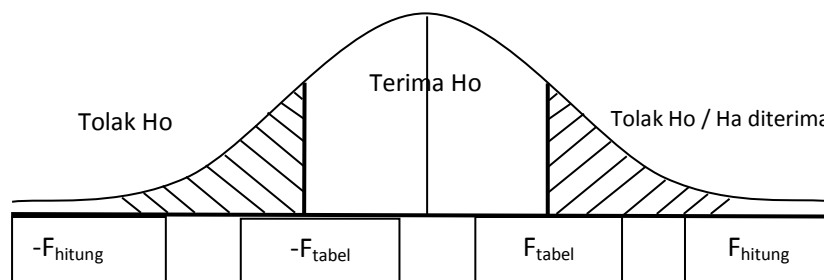
H_0 diterima jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menolak H_0 menerima H_a

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi. 16. 0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sugiyono (2012, hal.210)

Dimana:

- D : koefisien determinasi
- R^2 : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% : presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X_1 , 5 pernyataan untuk variabel X_2 dan 5 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah beban kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 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 variabel beban kerja, variabel 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 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	32 orang	71.1 %
2	Perempuan	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 32 orang (71.1 %) laki-laki, 13 orang (28.9 %) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	03 orang	6.7 %
2	31-41 tahun	29 orang	64,4 %
3	42-52 tahun	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100.0 %

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 03 orang (6.7 %) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang (64.4 %) yang usianya 31-41 tahun, serta 13 orang (28.9 %) yang usianya 42-52 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0 orang	0 %
2	D1	2 orang	4.4 %
3	D3	15 orang	33.3 %
4	S1	20 orang	44.4 %
5	S2	8 orang	17.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 2 orang (4.4 %) yang pendidikannya D1, 15 orang (33.3 %) yang pendidikannya D3, serta 20 orang (44.4 %) yang pendidikannya S1 dan 8 orang (17.9 %) yang pendidikannya S2.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner 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	25	55.56	20	44.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	40	88.89	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	24	53.33	18	40.00	3	6.67	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	18	40.00	23	51.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
5	23	51.11	19	42.22	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

Sumber: data diolah (2019)

b. Variabel Beban Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner 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	24	53.33	21	46.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	37	82.22	8	17.78	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	23	51.11	20	44.44	2	4.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	17	37.78	23	51.11	3	6.67	2	4.44	0	0.00	45	100.00
5	22	48.89	20	44.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

Sumber: data diolah (2019)

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	26	57.78	19	42.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	38	84.44	7	15.56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	18	40.00	19	42.22	6	13.33	2	4.44	0	0.00	45	100.00
4	19	42.22	22	48.89	3	6.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
5	22	48.89	20	44.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

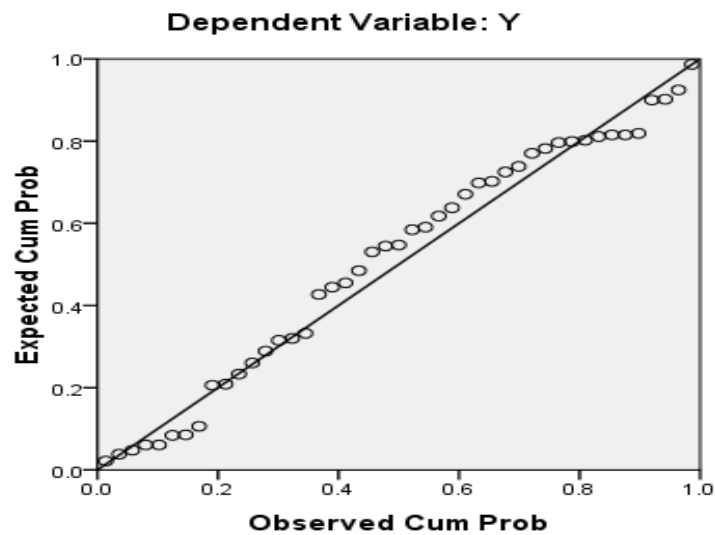
Sumber: data diolah (2019)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

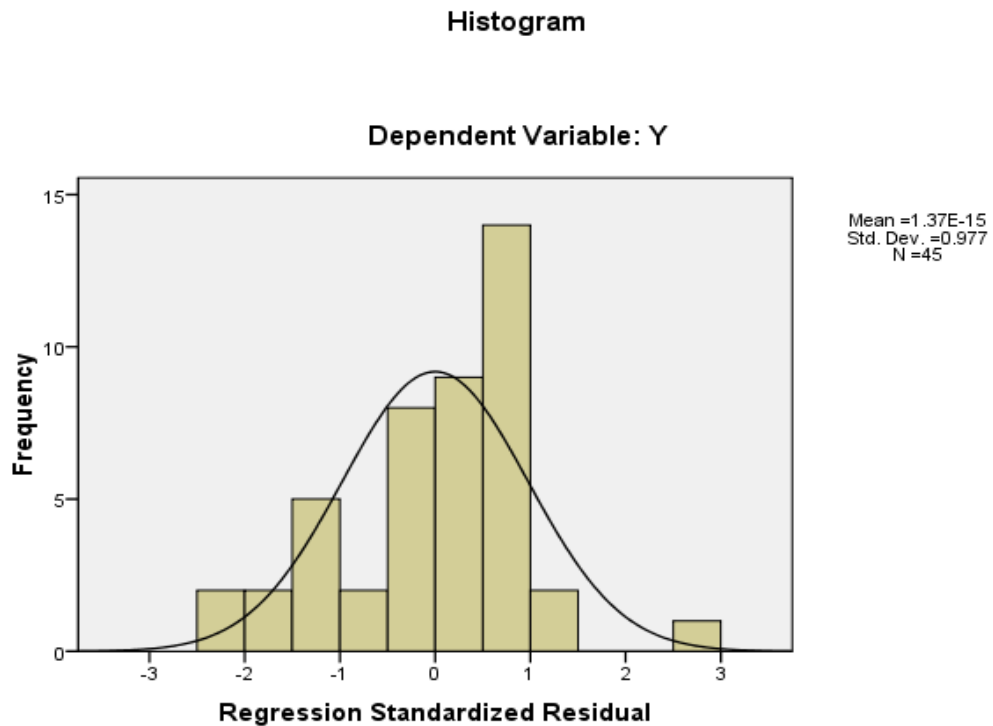
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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.



Gambar IV.2
Grafik Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data membentuk lonceng dan nilai p lebih dari atau sama dengan alpha 0.05 maka data tersebut berdistribusi 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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.303	7.120		2.430	.019		
Beban Kerja	.372	.167	.346	2.232	.031	.646	1.549
Lingkungan Kerja	.346	.169	.316	2.043	.047	.646	1.549

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

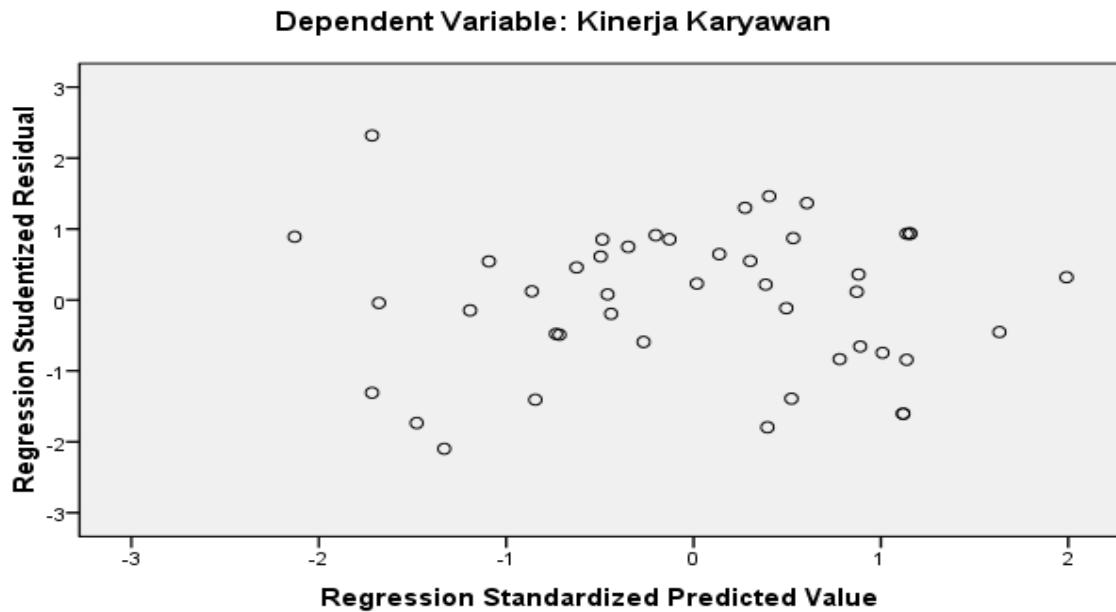
Jika dilihat pada table IV.8 diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.549

c. Uji Heteroskedastisita

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.

Gambar IV.3
Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot



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	Beta		
(Constant)	17.303	7.120		2.430	.019
Beban Kerja	.372	.167	.346	2.232	.031
Lingkungan Kerja	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 17.303 + 0,372 X_1 + 0,346 X_2.$$

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 17,303

- b. Apabila Beban Kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,372 atau 37,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,346 atau 34.6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik 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)	17.303	7.120		2.430	.019
Beban Kerja	.372	.167	.346	2.232	.031
Lingkungan Kerja	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas tentang variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 2,018$ 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 Multi Jaya Samudera.

Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,018 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 Multi Jaya Samudera.

5. 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

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.702	2	184.851	11.296	.000 ^a
	Residual	687.275	42	16.364		
	Total	1056.978	44			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

Nilai F_{hitung} 11,296 > F_{tabel} 3,22 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

6. 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

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.496	3.716

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,519. Hal ini berarti 51.9 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 48.1 % 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 Dhaniala, 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 Meshkati (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasrudi Tanjung dan Nesya Yona Rachmalia ; dalam (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2019*) Beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Meshkati (2010) dalam penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana ; dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*) Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,232) > t_{tabel} (2,018)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,232 lebih besar dari 2,018 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 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 ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Menurut Sutrisno (2009. Hal, 118) dalam penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin ; dalam (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2015*) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2016) dalam penelitian yang dilakukan oleh Elizar, Hasrudi Tanjung ; dalam (*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2018*) Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sunyoto (2015. Hal, 38) dalam penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti, Iverizkinawati ; dalam (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2018*) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika

karyawan melakukan aktifitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,043) > t_{tabel} (2,018)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,043 lebih besar dari 2,018 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 hasil kerja 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 11,296 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,22 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $11,296 \geq 3,22$, Nilai 11,296 lebih besar dari 3,22 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 0,519 atau 51.9% menunjukkan sekitar 51.9% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel 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 variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
3. Variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

B. Saran

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

1. Sebaiknya PT. Multi Jaya Samudera melakukan pembagian kerja secara proporsional sehingga hasil kerja maksimal.
2. Sebaiknya PT. Multi Jaya Samudera 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

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepernimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1),26-41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Budianto, A. T, & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. 3(1), 7-19.
- Dhania, D. R. (2010). Beban Kerja, Pengertian Beban Kerja Menurut Menpan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(3), 24-36.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas Berkaitan dengan pel. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Burnout Memediasi Sebagian Pengaruh Beban Kerja ke Kinerja. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1) 74-79.
- Gorden. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 42(1). 66-78.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carollina, D. A (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia.. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 98-119.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Mangkunegara, A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P (2013). *Manajemen Sumbet Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rernaja Rosdakarya.

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalai Indonesia.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 33-48.
- Purwanto, A., & Sulistyastuti, D. R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1-12.
- Sedarmayanti. (2001). *Theory Manajemen dan Organisasi. Lingkungan Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 6(1), 3-16.
- Siagian. (2010). *Kinerja Karyawan di pengaruhi Lingkungan Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sinaga, A. A. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 35-49.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Arika*, 5(2), 44-59.
- Sopyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Malikussaleh Industrial engineering*, 2(1), 65-79.
- Sugiyono. (2006). *Pengertian Populasi Sampel dan Sampling*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Hipotesis Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Aceh Tengah *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper*, 1(3), 95-108.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulang, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 16-29.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers,
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.