

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA
API INDONESIA DIVISI REGIONAL I
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : AFRIANTI ARDILA
NPM : 1405161099
Program Studi : MANAJEMEN

**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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AFRIANTI ARDILA
N P M : 1405161099
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA PERSERO DIVRE I SUMATERA UTARA**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua



H. SANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

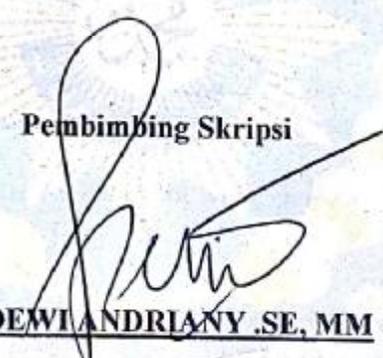
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AFRIANTI ARDILA
N P M : 1405161099
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. KERETA API
INDONESIA DIVSI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 21 Maret 2018

Pembimbing Skripsi


HJ. DEWI ANDRIANY .SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU




H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **AFRIANTI ARDILA**
NPM : **1405161099**
Konsentrasi : **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 mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....^{09 Feb}.....20. 18
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. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AFRIANTI ARDILA
NPM : 1405161099
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
15/3/18	- Abstrak - Kata Pengantar - Kesimpulan - Daftar Pustaka	[Signature]	Acc [Signature] / Cet
	- Pembahasan diperjelas - Kesimpulan - saran - Daftar Pustaka	[Signature]	23/7/2018 Rahmatul Dan
22/3/18	acc n / diperbaiki	[Signature]	

Fembimbing Skripsi

HJ. DEWI ANDRIANY S.E., M.M

Medan, 21 Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

AFRIANTI ARDILA (1405161099). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara. Skripsi 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional I Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 Karyawan, dengan sampel di gunakan 60 karyawan yang memenuhi kriteria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik interview awal (wawancara), kuisisioner (angket) dan studi dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*) versi 22.00 for windows.

Dari hasil pengolahan data Uji Asumsi Klasik data bersifat normal. Dari hasil uji t diketahui nilai $t_{tabel} = 2.001$ sedangkan nilai t_{hitung} antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,116. Nilai t_{hitung} antara Beban Kerja adalah 18.297 dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square yaitu 0,855 atau 85,5%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara persial Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Lingkungan Kerja fisik dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divre I Sumatera Utara”** dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen, Konsentrasi Keuangan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil, dan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ayahanda Adi Supardi dan Ibunda Susilawati yang telah mendidik, memberikan semangat serta memberikan motivasi dan doa restu, semoga kiranya Allah membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Amin amin ya Rabbal'alamin.
2. Bapak Dr. Agussani M.AP 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. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Dewi Andriany, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Pengasuh yang selalu memberikan semangat yang tiada hentinya dan telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. PT. Kereta Api Divre I Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan.
10. Para teman-teman seperjuangan Suci Muasada, Nabila Safira, dan teman SD serta teman manajemen D malam yang selalu memberikan dukungan, dan para teman-teman seperjuangan yang telah berhasil memperoleh gelar sarjana pada wisuda periode 1 serta teman-teman yang sedang berjuang untuk memperoleh gelar sarjana pada periode 2, semoga diberi kesehatan selalu.

Penullis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata dan kalimat yang sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran masukan juga kritik yang membangun dari segala pihak.

Akhir kata, Semoga skripsi saya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Karunianya kepada kita semua , Aamiin.....

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 21 Maret 2018

Penulis

AFRIANTI ARDILA

1405161099

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
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. Kajian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja i	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
3. Beban Kerja.....	25
a. Pengertian Beban Kerja	25
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
c. Indikator Beban Kerja	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
1. Deskriptif Hasil Penelitian Data	52
2. Karakteristik Responden	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian	56
B. Pembahasan.....	64
1. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas.....	64

b. Uji Multikolinearitas	66
b. Uji Heterokedastisitas	67
2. Regresi Linier Berganda	68
3. Pengujian Hipotesis	69
a. Uji t.....	69
b. Uji F	72
4. Koefisien Deteriminasi	74
5. Temuan Hasil Penelitian	75
a. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja	75
b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
c. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Oprasional	34
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel III.3 Jumlah Populasi dan Sampel	37
Tabel III.4 Skala Likert.....	39
Tabel III.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel III.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja	42
Tabel III.7 Uji Validitas Beban Kerja.....	43
Tabel III.8 Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan	45
Tabel III.9 Uji Reliabilitas pada Lingkungan Kerja	45
Tabel III.10 Uji Reliabilitas pada Beban Kerja.....	45
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Usia.....	53
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.3 Frekuensi Tingkat Pendidikan	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Masa Bekerja Karyawan.....	56
Tabel IV.5 Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik	57
Tabel IV.6 Penyajian Data Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel IV.7 Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.8 Multikolinearitas	66
Tabel IV.9 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.10 Uji T	70
Tabel IV.11 Uji F	73
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian	31
Gambar III.1 kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	49
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	50
Gambar IV.1 Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot.....	64
Gambar IV.2 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	65
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	67
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	71
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	72
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis f	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah manusia merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013, hal 10)

Guna mencapai kinerja karyawan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi dan pengalaman serta kegigihan dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan semakin tinggi. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan *review* bersama atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil ini, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. (Wibowo, 2013, hal.4)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sering diartikan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. (Wulan, 2011, hal.3)

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di perusahaan untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja diperlakukan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang membentuk hubungan karyawan dengan atasan. (Mardiana, 2005, hal. 15)

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan itu sendiri. Beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif

serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Moekijat dalam Akbar (2013, hal. 152)

Begitu pula hal yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Dimana kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan beban kerja.

Masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Reginola I Sumatera Utara. Adalah tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan karyawan dilihat dari kurangnya lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang kurang baik, tidak adanya ventilasi, tidak semua ruangna ber-ac, ruangan yang panas untuk unit-unit yang berada di lantai 3, penumpukan berkas yang kurang tertata rapi dan banyaknya penumpukan kardus di suatu ruangan yang menyebabkan bau tidak sebab yang disebabkan oleh tikus, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak tercapai. Sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan beban kerja adalah menumpuknya pekerjaan yang terus menerus yang belum selesai, seperti system keuangan yang masih menumpuk berkas-berkas yang tertimbun yang menyebabkan tidak selesai-selesainya suatu pekerjaan, berkas yang berserakan dan serta tuntutan tugas yang banyak dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, sehingga produktifitas kerja menurun dan belum mampu untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang

diserahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu kondisi lingkungan kerja yang kurang di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah suasana lingkungan yang kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara tersebut kurang baik, selain itu belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian, sehingga keadaan tersebut dapat mengganggu kelancara aktivitas karyawan yang akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan tersebut. Oleh karena pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja para karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Namun berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah dalam penelitian seperti, adanya kemampuan karyawan yang kurang baik terlihat dari masalah-masalah kerja yaitu terjadinya penumpukan berkas kerja yang diakibatkan terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan, serta berkas yang berserakan, dan penumpukan berkas yang belum selesai sehingga mampu memicu stress kerja terhadap karyawan sehingga karyawan kurang maksimal mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja (fisik) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumatera utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahulu yang dilakukan maka di temukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berakibat menurunkan semangat kerja karyawan
2. Beban kerja yang diberikan menumpuk sehingga memicu stress kerja karyawan
3. Belum sesuainya tingkat kinerja karyawan dengan standar perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua factor saja yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Kereta ApiIndonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara?
- c. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar dalam dan referensi pengembangan penelitian tentang lingkungan kerja (fisik), beban kerja dan kinerja karyawan bagi perusahaan yang lain di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari para karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang di minatnya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya.

Menurut Dessier dalam Bryan (2014, hal. 6) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.

Menurut Rivai (2013, hal. 551) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari definisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan yang akan di laksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-bainya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut sedermayanti (2014, hal. 259) menyatakan pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan suksesnya jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut karmir (2016, hal. 181) menyatakan arti penting kinerja karyawan adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan beberapa tujuan untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan dan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah diungkapkan di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan dengan menyangkut seluruh hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari beberapa perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan

organisasi/perusahaan. Dengan hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan (ability) dan factor Motivasi (motivation).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap mental, fisik, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010, hal. 176-177), yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dalam kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- 3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut streers dalam Bryan (2014, hal. 7), yaitu:

- 1) Kemampuan, keperibadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan tarif pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

d. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadin dalam Bryan (2014, hal. 7), yaitu:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menekan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Wibowo (2010, hal. 102-105), indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan
- 2) Standart
- 3) Umpan balik
- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standart

Mempunyai arti karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan dan merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan tercapai.

3) Umpan balik

Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart.

4) Alat dan saran

Merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memfasilitasi karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan , memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya . terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan . lingkungan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sunyoto (2015,hal.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas 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.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) bahwa “ lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 22) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti :
pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia , misalnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran , mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dinyatakan sebagai factor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Bahwa factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

Faktor-faktor yng mempengaruhi kinerja yang diuraikan oleh Ahyari (2006, hal. 128), yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.

2) Suhu udara

Temperature udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahn-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dalam mesin-mesin pabrik maupun kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik.

5) Keamanan kerja

Faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Setiawan dalam Nela (2014, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Temperature
- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanisme
- 7) Keamanan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Temperature

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh mempunyai temperature berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk memepertahankan keadaan normal dengan suatu system 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 temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama antara temperature, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.

3) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam darah tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, dengan ini karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti dan kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

5) Kebisingan

Masalah yang cukup menyibukkan ditempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanisme

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

c. **Indikator lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipengaruhi secara efektif.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2009, hal. 28) yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dalam gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segara adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menibukan para pakar untuk mengatasi adanya kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenaga kerja, merusak pendengaran dan merusak komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja yang dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

Sunyotto (2015, hal. 38) mengatakan bahwa yang menjadi indikator kerja adalah :

- 1) Kebersihan
- 2) Music
- 3) Penerangan
- 4) Ketenangan
- 5) Prilaku karyawan

Adapaun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.

2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada music yang terlalu keras, karena itu dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

5) Prilaku Karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan mereka.

Dari pendapat diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja diharapkan terciptnya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

3. **Beban Kerja**

a. **Pengertian Beban Kerja**

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2011, hal. 385) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Tarwaka (2011, hal.106) menyimpulkan “beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan”.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Anggit dkk (2014, hal. 5) dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dalam tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahawa beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Dalam menyelesaikan beban kerja juga dituntut kemampuan dan semangat kerja para pegawai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka dalam Anggit dkk (2014, hal. 6) yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal
- 2) Faktor Internal

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk dalam beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan lain dan sebagainya.

- 2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan,

keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Menurut Hart dan Staveland dalam Mauliana (2011, hal. 24). Menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha, dan performansi.

- 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk *intuitif* secara alamia terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- 3) *Performansi*. Sebagian besar setudi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat *performansi* yang akan dicapai. Bagaimana juga, pengukuran *performansi* sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

c. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal.131) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Beban tekanan psikologis berarti menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Dimensi beban kerja menurut Suwanto dalam Anita dkk (2013, hal. 70) menggunakan indikator-indikator, antara lain:

1. Jam kerja efektif
2. Latar Belakang Pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variable-variabel bebas (indefenden variable) dengan variable terikat (dependent variable) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variable dalam suatu penelitian, dimana lingkungan kerja (fisik) dan beban kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

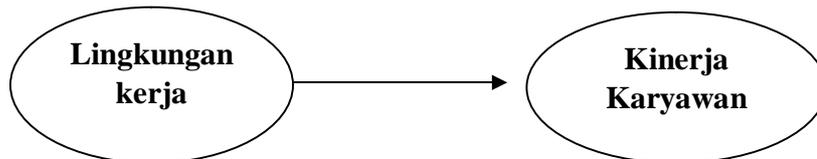
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (fisik) Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja (fisik) yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruang kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan dan penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Hasil penelitian Faris Ramanda Putra (2013) dengan judul “pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Naraya Telematika

Malang) mengatakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Brawijaya Malang.



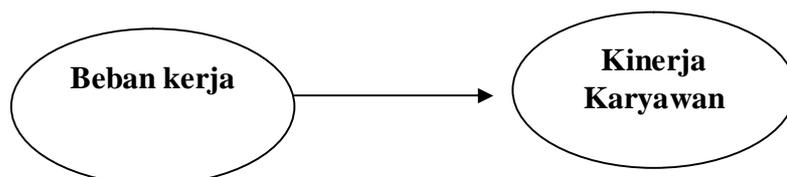
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja harus sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan, beban kerja yang tidak terlalu berat akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2011, hal. 385) bahwa “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

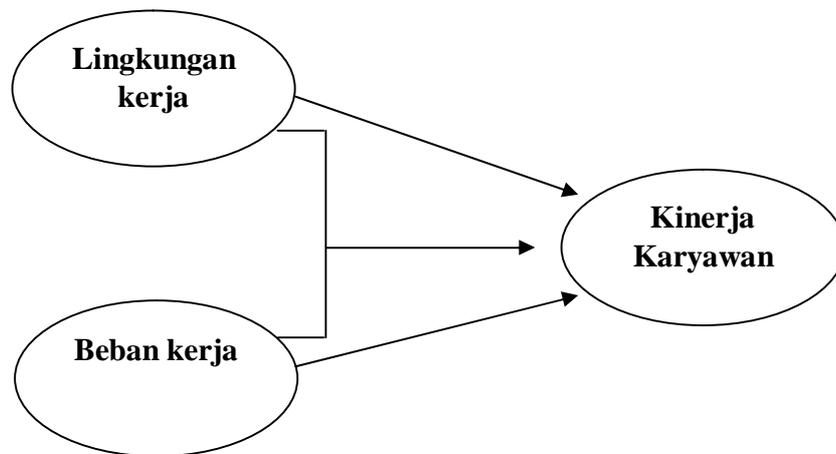
Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dengan kerangka berikut ini :



3. Pengaruh Lingkungan Kerja (fisik) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja (fisik) dan beban kerja yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didekuskan dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Anwar Sanusi (2011, hal. 44). Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja (fisik) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variable pada suatu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi orpasioanl:

1. Kinerja Karyawan (Y)
2. Lingkungan Kerja (X1)
3. Beban Kerja (X2)

Tabel III-1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(Y) Kinerja Karyawan	Menurut Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.	1) Tujuan 2) Standart 3) Umpan balik 4) Alat dan sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang (Wibowo, 2010, hal. 102-105)	Likert
(X1) Lingkungan Kerja (Fisik)	Menurut sunyoto (2015,hal.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakykan ktivitas bekerja. Dengan memperhtikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa penngaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.	1) Kebersihan 2) Music 3) Penerangan 4) Ketenangan 5) Prilaku karyawan (Sunyoto, 2015 hal. 38)	Likert

(X2) Beban Kerja	Menurut Munandar (2011, hal. 385) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.	1) Beban waktu (<i>time load</i>) 2) Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 3) Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>) (Tarwaka, 2011 hal. 131)	Likert
---------------------	---	--	--------

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional I Sumut. Yang beralamat di Jl. H.M. Yamin SH, No. 14

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III-2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des-2017				18-Jan				18-Feb				18-Mar			
		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	Bimbingan Proposal									■	■						
5	Seminar Proposal											■					
6	Revisi Proposal												■				
7	Pengesahan Perposal													■			
8	Pengumpulan Data														■		
9	Penulisan Skripsi															■	
10	Bimbingan Skripsi															■	
11	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 150 orang pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Uatra.

Tabel III-3
Jumlah Populasi dan Sampel

Bagian	Populasi
Bagian, Marketing dan HRD	14
Bagian keuangan dan SDM	26
Bagian Kepegawaian	110
Total	150

2. Sampel

Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2013 hal. 389)

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya : 1%, 5%, 10% dll.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} \\
 &= \frac{150}{1 + 150(0,01)} \\
 &= \frac{150}{1 + 1,5} \\
 &= \frac{150}{2,5} = 60 \text{ Orang}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara dengan membubuhkan tanda ceklis (\checkmark). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel III.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono,2012

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik 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 : 284)

Keterangan : n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x$	= 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

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesis adalah:

- a) $H_0 : p = 0$ (tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)).
- b) $H_1 : p \neq 0$ (ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$ (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 79).

Tabel III - 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,846	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,832	0,000 > 0,05	Vaild
Item 3	0,768	0,000 > 0,05	Vaild
Item 4	0,804	0,000 > 0,05	Vaild
Item 5	0,671	0,000 > 0,05	Vaild
Item 6	0,553	0,000 > 0,05	Vaild
Item 7	0,344	0,000 > 0,05	Vaild
Item 8	0,413	0,000 > 0,05	Vaild
Item 9	0,404	0,000 > 0,05	Vaild
Item 10	0,558	0,000 > 0,05	Vaild
Item 11	0,628	0,000 > 0,05	Vaild
Item 12	0,540	0,000 > 0,05	Vaild

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Dari table diatas, semua item pada variable Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan.

Tabel III - 6
Hasil Uji Validita Lingkungan Kerja (X1)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,581	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,565	0,000 > 0,05	Valid
Item 3	0,617	0,000 > 0,05	Valid
Item 4	0,691	0,000 > 0,05	Valid
Item 5	0,634	0,000 > 0,05	Valid
Item 6	0,555	0,000 > 0,05	Valid
Item 7	0,513	0,000 > 0,05	Valid
Item 8	0,449	0,000 > 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Dari table diatas, semua item pada variable Lingkungan kerja (X1) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Tabel III - 7

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,579	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,631	0,000 > 0,05	Valid
Item 3	0,363	0,004 > 0,05	Valid
Item 4	0,508	0,000 > 0,05	Valid
Item 5	0,547	0,000 > 0,05	Vaild
Item 6	0,571	0,000 > 0,05	Vaild

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Dari table diatas, semua item pada variable Beban Kerja (X2) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan, Manurung. (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi

Rumus *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal.74)

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

Keterangan : r = Reliabilitas Instrument
 K = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

(Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 97-98)

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dari masing-masing variable:

Table III – 8**Hasil uji reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	13

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) diatas adalah $0,754 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Table III – 9**Hasil Uji reliabilitas pada lingkungan kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) diatas adalah $0,745 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yng diuji terrsebut adalah reliable atau terpercaya.

Table III – 10**Hasil uji reliabilitas pada beban kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	7

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) diatas adalah $0,804 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yng diuji terrsebut adalah reliable atau terpercaya.

2. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja dan jumlah karyawan.

3. Kuisisioner

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan yang dijadikann sampel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Pengujian asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji normalitas

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi

normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal(Sugiyono, 2012 hal. 206)

b. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflato faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

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

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yng teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan bawah angk nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut:

Dimana :

$$Y = +b_1 x_1 + b_2 x_2$$

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel
- x_1 = Lingkungan Kerja
- x_2 = Beban Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n= jumlah sample

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

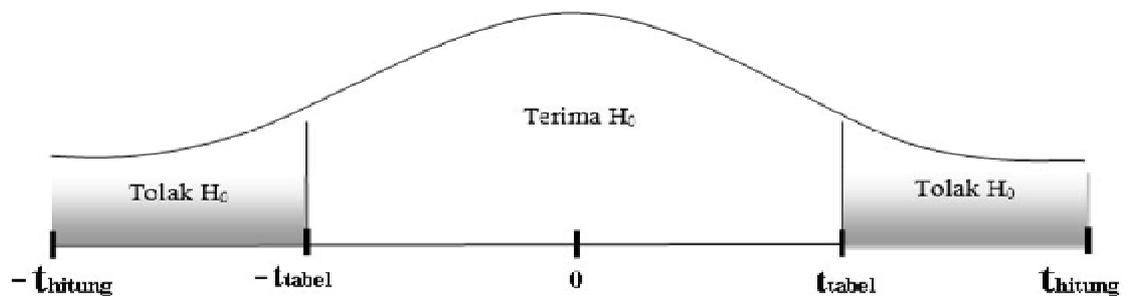
Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan,Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 184)

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

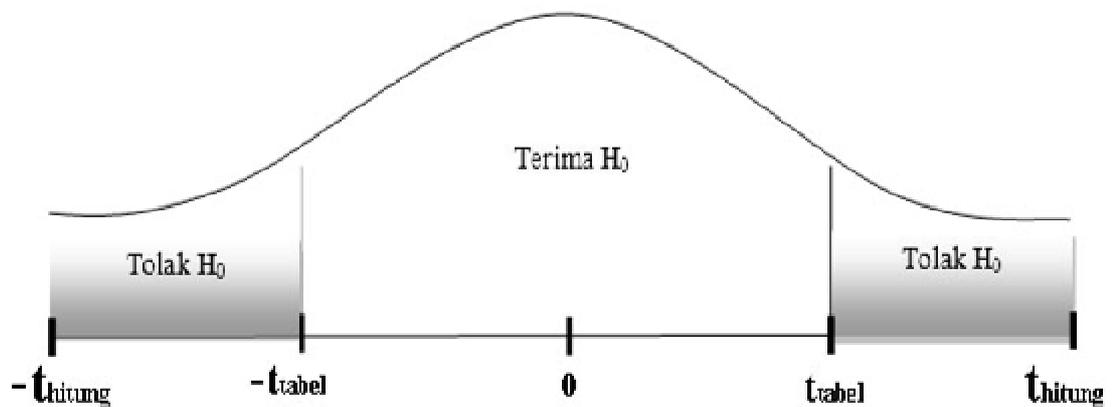
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $-F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Sumber : Sugiyono (2012, hal.184)

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Deskriptif dari hasil penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (fisik) (X1), 4 item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) dan 12 item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 60 orang karyawan sebagai sampel penelitian pada PT. Kerta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for window's* selanjutnya data penelitian di deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini :

2. Karakteristik Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, dan status karyawan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV – 1

Karakteristik Responden Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	11.7	11.7	11.7
25-35 tahun	44	73.3	73.3	85.0
>35 tahun	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan data tabel persentase 4-1 dapat dilihat bahwa karakteristik usia pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut adalah yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang responden (12%), yang berusia 25-35 tahun sebanyak 44 orang responden (73%), yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 9 orang responden (15%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 25-35 tahun adalah usia produktif.

Tabel IV – 2
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lakilaki	42	70.0	70.0	70.0
Perempuan	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan data tabel persentase 4-2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang responden (70%) dan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang responden (30%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV – 3
FREKUENSI TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	36	60.0	60.0	60.0
Diploma	10	16.7	16.7	76.7
sarjana (S1)	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan data tabel presentase 4-3 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut adalah S1 sebanyak 14 orang responden (23%), sedangkan SMA/SMU/MA Sederajat sebanyak 36 orang responden (60%), dan Diploma sebanyak 10 orang responden (17%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut berpendidikan Sekolah Menengah Atas.

Tabel IV – 4**Karakteristik Responden Masa Bekerja Karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	46	76.7	76.7	76.7
6-10 tahun	13	21.7	21.7	98.3
11-30 tahun	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan data tabel presentase 4-4 dapat dilihat bahwa karakteristik masa bekerja responden di pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumut adalah 1-5 tahun sebanyak 46 orang responden (78%), 6-10 tahun sebanyak 13 orang responden (22%), dan 11-30 tahun sebanyak 1 orang responden (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik lama masa kerja responden lebih banyak didominasi pada 1-5 tahun adalah usia produktif.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variable penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (fisik) (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Lingkungan Kerja (fisik) (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable Lingkungan Kerja (fisik) (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 5

Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (fisik) (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	43,3	32	53,3	1	17,0	1	1,7	0	-	60	100
2.	26	43,3	30	50,0	4	6,7	0	-	0	-	60	100
3.	15	25,0	32	53,3	12	20,0	1	1,70	0	-	60	100
4.	16	26,7	30	50,0	12	20,0	2	3,3	0	-	60	100
5.	17	28,3	38	63,3	4	6,7	1	1,7	0	-	60	100
6.	16	26,7	39	65,0	5	8,3	0	-	0	-	60	100
7.	23	38,3	35	58,3	2	3,3	0	-	0	-	60	100
8.	31	51,7	28	46,7	1	1,7	0	-	0	-	60	100

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan karyawan diwajibkan selalu menjaga kebersihan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden (43,3%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa dibebankan dengan aturan kebersihan yang ada di setiap perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden (43,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diizinkan menggunakan fasilitas perusahaan untuk mendengarkan music saat jam kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (25,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki fasilitas penerangan yang memadai sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (26,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa terganggu dengan cahaya yang kurang terang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (28,3).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan cukup merasa tenang dengan suasana perusahaan yang nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (26,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu tenang dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (38,3%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki solidaritas yang tinggi terhadap sesama karyawan lainnya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (52,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (fisik) (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai

tertinggi menyatakan sangat setuju 31 responden (53,7%) pada pernyataan kedelapan tentang karyawan memiliki solidaritas yang tinggi terhadap sesama karyawan.

2) Variabel Beban Kerja (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan dekripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Beban Kerja (X_2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut

Tabel IV – 6

Penyajian Data Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	25,0	31	51,7	12	20,0	2	3,3	0	-	60	100
2.	22	36,7	28	46,7	8	13,3	2	3,3	0	-	60	100
3.	24	40,0	29	48,3	6	10,0	1	1,7	0	-	60	100
4.	33	55,0	25	41,7	2	3,3	0	-	0	-	60	100
5	30	50,0	28	46,7	2	3,3	0	-	0	-	60	100
6	30	50,0	29	48,3	1	1,7	0	-	0	-	60	100

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan harus selalu datang sesuai peraturan waktu yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (51,7%)

2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan yang harus selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (46,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan harus melihat secara langsung proyek (pekerjaan lapangan) yang akan dijalankan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 responden (48,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mengalami stress kerja terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (55,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang di bebaskan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (50,0%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan membutuhkan usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (50,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan setuju 33 responden (55,0%) pada pernyataan keempat tentang karyawan mengalami stress kerja terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel IV – 7

Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	20,0	33	55,0	8	13,3	7	11,7	0	-	60	100
2.	14	21,7	38	58,3	8	13,3	4	6,7	0	-	60	100
3.	17	20,3	28	46,7	11	18,3	4	6,7	0	-	60	100
4.	13	21,7	29	48,3	15	25,0	3	5,0	0	-	60	100
5.	9	15,0	33	55,0	11	18,3	7	11,7	0	-	60	100
6.	9	15,0	39	65,0	10	16,7	2	3,3	0	-	60	100
7.	6	10,0	49	81,7	3	5,0	2	3,3	0	-	60	100
8.	7	11,7	48	80,0	5	8,3	0	-	0	-	60	100
9.	10	16,7	43	71,7	7	11,7	0	-	0	-	60	100
10	9	15,0	43	71,7	8	13,3	0	-	0	-	60	100
11	10	16,7	37	61,7	11	18,3	2	3,3	0	-	60	100
12	16	26,7	35	58,3	9	15,0	0	-	0	-	60	100

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan berusaha mengembangkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (55,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menetapkan tujuan perusahaan untuk bersaing dalam kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (58,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki standart pekerjaan yang harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (46,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan harus bias menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan sesuai standart perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 responden (48,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (55,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari pihak perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (65,0).
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan sarana yang memadai untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (81,7%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menjadi semangat bekerja karena kondisi perusahaan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (80,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (71,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden (71,7%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki antusias tinggi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (61,7%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (58,3).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan setuju 49 responden (81,7%) pada pernyataan ketujuh tentang karyawan diberikan sarana yang memadai untuk bekerja.

B. Pembahasan

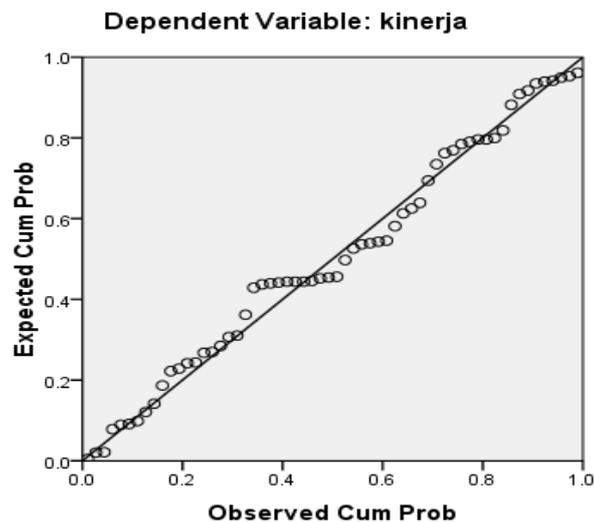
1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik, jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

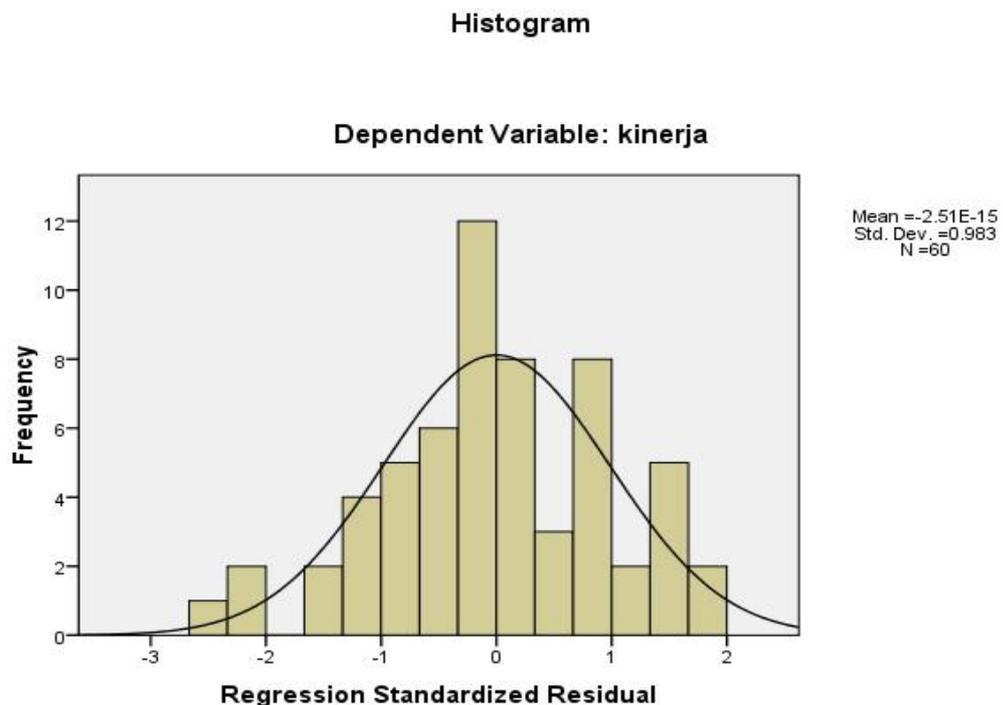


Gambar IV-1 Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Hasil uji normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan atau bias disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian juga dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot. Pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal tau penyebaran searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Gambar IV. 2 Uji Histogram

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV – 8
Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
lingkungan kerja fisik	.979	1.021
beban kerja	.979	1.021

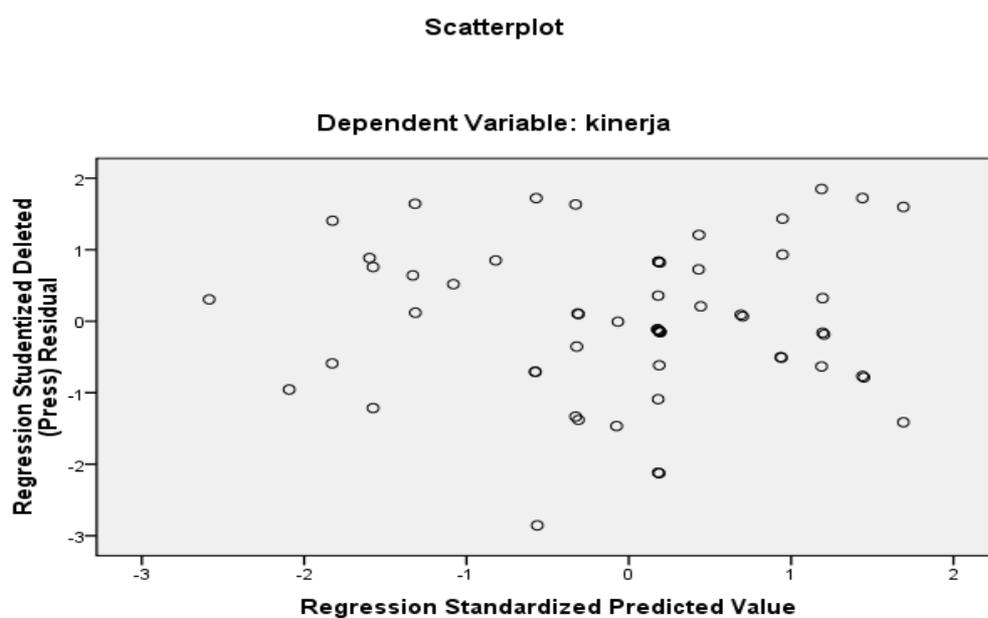
Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu lingkungan kerja (1,021) dan beban kerja (1,021) dan nilai tolerance lebih 0,01 yaitu lingkungan kerja (0,979) dan beban kerja (0,979).

Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam kedua variable independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut heterokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV. 3 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan gambar scotterplot di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas/teratur, serta titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun dibawah angka 3 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor.

Berikut ini adalah rumus dalam Regresi berganda:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Beban kerja

Table VI – 9

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.630	3.475		5.074	.000
lingkungankerja	.011	.094	.006	.116	.908
bebankerja	1.262	.069	.924	18.297	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan data table diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 17.630 + 0,110x_1 + 0,1262x_2$$

Kesimpulan :

1. Nilai a = 17.630 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), beban kerja (X_2) dalam keadaan constant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17.630.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,110$ menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumut sebesar 11.0%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,1262$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Sumut sebesar 12.6%. Kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap kinerja Karyawan dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh hubungan dan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan *Program statistical For Social Sciences (SPSS) 16.0 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

1) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Api Indonesia persero Divre I Sumut.

Tabel IV – 10

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.630	3.475		5.074	.000
	lingkungankerja	.011	.094	.006	.116	.908
	bebankerja	1.262	.069	.924	18.297	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data diolah (2018)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 116$$

$$t_{tabel} = 2.001$$

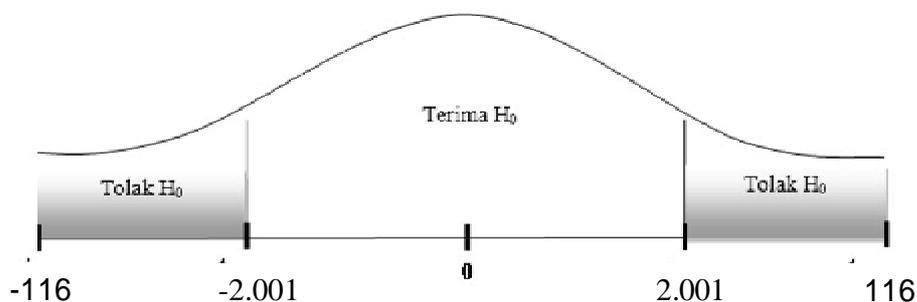
Maka nilai untuk diperoleh $n = 60 - 2 = 58$ adalah 2,001

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-4

Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara persial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.475, sementara t_{tabel} 2.001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,908 > 0.05$. berdasarkan kireteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_o diterima), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT> Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api

Indonesia persero Divre I Sumut.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Beban Kerja secara individual mempunyai pengeruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 22,02, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$T_{hitung} = 18.297$$

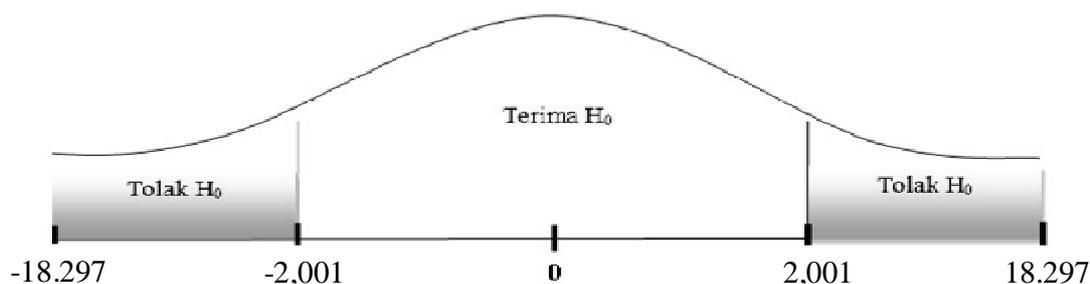
$$T_{tabel} = 2.001$$

Dengan criteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $-2,001 \leq t_{hitung} \leq 2,001$

H_0 diterima jika $t_{hitung} \geq 2.001$ $t_{hitung} \leq -2.001$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-5

Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh t_{hitung} sebesar 18.297, sementara t_{tabel} sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antar variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia persero Divre I Sumut.

b. Uji F

Uji statistic F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variable bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman kinerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistic pengujiannya.

Tabel IV – 11

Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.986	2	740.493	168.385	.000 ^a
	Residual	250.664	57	4.398		
	Total	1731.650	59			

a. Predictors: (Constant), bebankerja, lingkungankerja

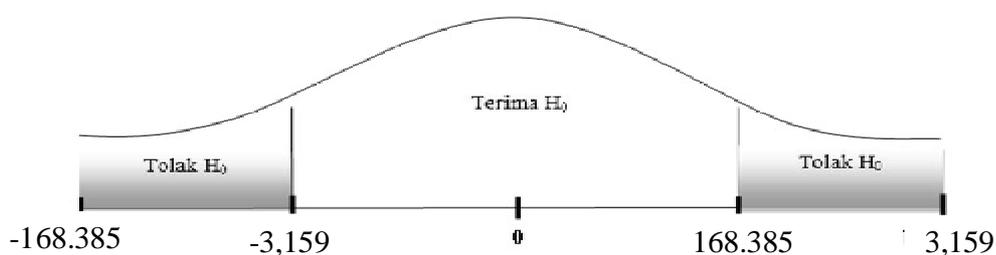
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian Hasil Diolah (2018)

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57 \text{ adalah } 3.159$$

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3.159$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3.159$
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3.159$ atau $-F_{\text{hitung}} < -3.159$



Gambar IV – 6

Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada table diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 168.385 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 57$ dengan tingkat signifikan adalah 3,159.

Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

4. Koefisien Deteriminasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui melalui *R Square* sebagai berikut:

Tabel IV – 12

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.850	2.09705

a. Predictors: (Constant), bebankerja, lingkungankerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 85.5%. Hal ini memiliki arti bahwa 85.5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi lingkungan kerja fisik (X_1) dan beban kerja (X_2). Sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti.

5. Temuan Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian responden terhadap variable-variabel penelitian secara umum sudah cukup baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari kurangnya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,116 sementara t_{tabel} 2.001 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,908 lebih besar $\alpha = 0,005$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 18,297 sementara t_{tabel} 2.001 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $\alpha = 0,005$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa hubungan berpengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa dengan Beban

Kerja yang tidak terlalu berat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Keret Api Indonesia (Persero) Devisi Regional I Sumatera Utara yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} 168.385 F_{tabel} 3.159 dengan signifikan $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ adalah 3.159, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Oleh karena itu dapat disimpulkan dengan meningkatkan lingkungan kerja dan beban kerja dari atasan atau pimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisi yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia persero Divre I Sumut ditinjau dari nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 0,116 dan juga karena probabilitas signifikan 0,908 lebih besar dari $\alpha = 0,05$.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumut dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 18.297 dan juga karena probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,855, hal ini berarti 85,5% Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat di berikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya atasan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan walau secara signifikan dalam pengujian regresi berganda tidak terlalu berpengaruh namun tetap saja harus ditingkatkan PT. Kereta Api Indonesia persero Divre I Sumut agar kinerja karyawan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perusahaan lebih memperhatikan lagi beban kerja masing-masing karyawan, Karen apabila kemampuan pekerjaan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel – variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian di harapkan mampu memberikan kontribusi yang baerarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Cempaka Putih
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh Belas, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Julia Anita Dkk. (2013). “ Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh”. Pascasarjana Universitas Syaih Kuala.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, cetakan ke Satu, Jakarta : PT. Raja Grafindi Persada.
- Lilis Wuriani (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Munandar. (2011). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologo Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Maulina Hariyati (2011). “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tabacco Surakarta”. Universitas Sebelas Maret.
- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negara Sipil.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refoemasi Birokrasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sutrisno Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Suri Mustika Dewi (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
- Tarwaka. (2011). *Ekonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Veithzal Rivai (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik (edisi 1)*, Jakarta : PT. Raja Grafindi Persada.
- Wibowo (2013), *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan ke Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

wulan. (2011). Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.