

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.MASAJI TATANAN KONTAINER  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

<b>Nama</b>	<b>: ALDIBA WINDA SARI</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1805160594</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>Konsentrasi</b>	<b>: SUMBER DAYA MANUSIA</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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 Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan secerusnyaa:

MEMUTUSKAN

Nama : ALDIBA WINDA SARI  
N P M : 1805160594  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH HEDAN KERJA DAN TINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINERAL KARYAWAN PADA PEKERJA TATANAN KONTERAINER INDONESIA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

  
(MUSLIH, SE, M. SI.)

  
(DODY SALDEN CHANDRA, SE, M.M)

Pembimbing

  
(RINI ASTUTI, SE, M.M)

Ketua

Setretaris

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

  
(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 (061) 66244567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALDIBA WINDA SARI  
N.P.M : 1805160594  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

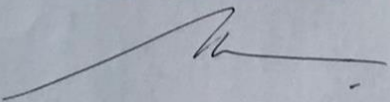
Medan, 05 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi


  
RINI ASTUTI SE., M.M

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

  
JASKAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 (061) 66244567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : ALDIBA WINDA SARI  
N.P.M : 1805160594  
Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI,S.E.,M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA .

Keterangan	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	Perbaiki sistematika penulisan. Jelaskan variabel yg diteliti dan apa permasalahan yg diangkat	19/2-22	[Signature]
BAB 2	Tambah teori sebagai regresi utk setiap variabel. Tambahkan penelitian terdahulu.	5/3-22	[Signature]
BAB 3	Indikator sesuai di regresi yg ada di Bab 2.	21/3-22	[Signature]
BAB 4	Jelaskan hasil penelitian, kaitkan dengan teori & penelitian terdahulu atau berita yg mendukung.	16/6-22	[Signature]
BAB 5	kesimpulan hasil penelitian. Berita apa yg bermanfaat by perusahaan	21/7-22	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	5/8-22	[Signature]

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 05 Agustus 2022

Diketahui Oleh :  
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB,S.E.,M.Si

Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI ,S.E.,M.M

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : ALDIBA WINDA SARI  
NPM : 1805160594  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA-  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



*Aldiba Winda Sari*  
ALDIBA WINDA SARI

**NB :**

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA**

**Aldiba Winda Sari**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email : [aldibawindasari22@gmail.com](mailto:aldibawindasari22@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 46 orang karyawan tetap PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket, dalam penelitian ini menggunakan metode statistic yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Hasil uji parsial (Uji t) yang di peroleh oleh penelitian adalah variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{\text{hitung}} 1,885 > t_{\text{tabel}} 1,682$  dengan probabilitas  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{\text{hitung}} 3,173 > t_{\text{tabel}} 1,681$  dengan probabilitas  $\text{sig } 0,003 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT*****EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MASAJI INDONESIA CONTAINER ORDER***

***Aldiba Winda Sari***  
***Program Studi Manajemen***  
***Email : [aldibawindasari22@gmail.com](mailto:aldibawindasari22@gmail.com)***

*The purpose of this study was to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at PT. Masaji Indonesian Container Order. The number of samples taken as respondents in this study amounted to 46 permanent employees of PT. Masaji Indonesian Container Order. The research method used is associative and quantitative methods. The data collection technique used is to obtain data obtained from questionnaires/questionnaires, in this study the statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). This research data processing uses SPSS version 26 software. The results of the partial test (t-test) obtained by the study are the workload variable on employee performance, obtained t-count 1.885 > t-table 1.682 with a probability of sig 0.000 <0.05, this indicates that H0 is rejected. Ha is accepted. The work environment on employee performance obtained t-count 3.173 t-table 1.681 with a probability of sig 0.003 <0.05, this indicates that H0 is rejected and Ha is accepted. The results showed that the workload had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, and the workload and work environment had a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords: Workload, Work Environment and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia”, sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan. Salam dan shalawat tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang telah dilalui, penulis tidak sendirian, banyak pihak yang membantu dalam pelaksanaan penulisan termasuk doa orang tua penulis dan pengerjaan skripsi itu sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua Orang tua, Ayahanda Tersayang Sudirno dan Ibunda Tercinta Efi Sindrayanti Serta Kakak dan Adik Saya, Devi Sulianty dan Mega Novindri, yang telah memberikan segala kasih sayang dan nasehat sehingga penulis termotivasi untuk menjalankan kuliah agar dapat memperoleh hasil yang terbaik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Dr 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan selama melakukan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan seluruh pegawai Biro Administasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
10. Pimpinan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dan seluruh Karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Kepada Keluarga dan Sahabat Tersayang yang telah memberikan semangat dan nasehat : Dwi Lasha Kusuma, Riska ade, Nurmala Dewi, Rifqi Fajar, Freshtiya Beby Larasati, Andhika Pradhana.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Jerih payah yang tidak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang.

Guna penyempurnaan skripsi, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, 5 Agustus 2022

Penulis

**Aldiba Winda Sari**

**1805160594**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teori .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	11
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	17
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.2 Beban Kerja.....	21
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.2.2. Fakor-faktor yang mempengaruhi beban kerja .....	23
2.1.2.3. Manfaat Pengukuran Beban Kerja .....	26
2.1.2.4. Indikator Beban Kerja.....	27
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	30
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	32
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	35
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.2. Kerangka Konseptual .....	38
2.2.1.Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	38

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	40
2.3. Hipotesis.....	41
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	43
3.2. Definisi Operasional.....	43
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.4. Populasi dan Sampel .....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel .....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Angket (Quesioner).....	48
2. Wawancara (interview).....	52
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	58
4.1.1. Deskripsi Data.....	58
4.1.1.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.1.1.2. Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ).....	62
4.1.1.3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	64
4.1.2. Asumsi Klasik .....	67
4.1.2.1. Uji Normalitas.....	67
4.1.2.2. Uji Multikolinearitas .....	68
4.1.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.1.3. Regresi Linier Berganda.....	70
4.1.4. Uji Hipotesis .....	71
4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t).....	71
4.1.4.2. Uji F .....	72
4.1.4.3. Koefisien Determinasi.....	73
4.1.5. Pembahasan.....	74
4.1.5.1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.....	74
4.1.5.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	75
4.1.5.3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.....	77
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Saran.....	79

5.3.Keterbatasan Penelitian.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja.....	44
Tabel 3. 2 Indikator Beban Kinerja.....	44
Tabel 3. 3 Indikator Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3. 5 Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap .....	47
Tabel 3. 6 Sampel Karyawan Tetap .....	48
Tabel 3. 7 Skala Likert.....	49
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Beban kerja (X1).....	50
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2).....	50
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y .....	52
Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert.....	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Beban Kerja (X1).....	62
Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	64
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4. 10 Uji t .....	71
Tabel 4. 11 Uji F .....	73
Tabel 4. 12 Uji Determinasi.....	74

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Persentase Penurunan Kinerja Karyawan .....	4
Gambar 2. 1 Persentase Penurunan Kinerja Karyawan .....	39
Gambar 2. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Gambar 2. 3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	41
Gambar 4. 1 Grafik Histogram .....	67
Gambar 4. 2 Grafik Normalitas Data .....	68
Gambar 4. 3 Pengujian Heteroskedastisitas .....	69
Gambar 4. 4 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan...	72
Gambar 4. 5 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	72
Gambar 4. 6 Kurva Uji F .....	73

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia umumnya berfokus pada pendidikan, karena pendidikan menjadi jalan yang paling utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini pendidikan untuk semua kalangan menjadi pekerjaan yang harus terselesaikan. Bukan sekedar pemerataan pendidikan saja, tapi upaya untuk meningkatkan kualitasnya juga. Upaya tersebut misalnya melakukan pendidikan sejak usia dini dan peningkatan kualitas pendidikan sejak dari dasar. Lalu mempermudah



akses menuju perguruan tinggi-pun semakin di siapkan, seperti membuka kesempatan kepada masyarakat yang masih memiliki keterbatasan ekonomi untuk belajar dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.

Potensi yang di miliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Dapat di katakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018).

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

mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adityawarman, Sanim, & Sinaga, 2015)

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur.

(Paramitadewi, 2017) hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) adalah perusahaan yang memiliki layanan penyimpanan container kosong, pembersihan, pencucian,

perawatan dan perbaikan, serta kontainer reefer. Selain itu, terdapat layanan seperti portacamp, penjualan unit container, persewaan kontainer, dan lapangan penumpukan muatan kontiner, serta persewaan genset untuk kontainer reefer.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, yaitu dimana terjadi penurunan kinerja karyawan, Berikut data penurunan kinerja karyawan:

**Gambar 1. 1 Persentase Penurunan Kinerja Karyawan**



Dari Gambar 1.1 terdapat penurunan kinerja karyawan dari bulan September s/d Desember 2021 yang disebabkan karena pembagian kerja yang tidak dilakukan secara seimbang sehingga hasil kerja yang kurang maksimal serta realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan kemudian ditemukan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang berada di lapangan (Depo 1) terdapat bau menyengat yang diakibatkan dari air bekas pencucian kontainer yang berdekatan di ruangan tersebut yang

tidak memiliki pembuangan yang baik. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan pembagian kerja yang tidak dilakukan secara seimbang.
2. Beban pekerjaan karyawan yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang berada di lapangan (Depo 1) terdapat bau menyengat.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat pengetahuan yang dimiliki penulis, serta agar menghindari kekeliruan di dalam permasalahan yang lebih luas maka peneliti hanya membatasi pada variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja.

## **1.4 Rumusan masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis  
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah instansi
2. Manfaat praktik Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi .
3. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017).

(Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Sembiring, Jufrizen, & Fahmi, 2021) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroiti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di peganginya akan maju.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018).

Menurut (Arda, 2017) mengemukakan dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan



dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja (Riana & Alsyauami, 2016).

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel dapat terakomodasi dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Fiqih, 2018)

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja

karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) .

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Didalam sebuah perusahaan, seharusnya kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Apabila setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut (Busro, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan)
- 2) Penempatan kerja yang tepat, semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.

- 3) Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi, semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin pula kinerja orang tersebut.
- 5) Rasa aman di masa depan, dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin pula kinerja orang tersebut.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan dengan pimpinan, semakin baik komunikasi vertical antar karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Ada baiknya seorang pemimpin harus mengkaji factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya menurut (Kasmir, 2016)

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara banar dan tetap sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan.

## 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mempunyai tanggung jawab yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah serta memerintahkan pekerjanya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan pekerjanya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma yang mengatur hal-hal yang berlaku didalam perusahaan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10) Lingkungan kinerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana di dalam perusahaan menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang agar dapat lebih baik lagi.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini adalah berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Wirawan, 2015) yaitu :

##### 1) Lingkungan eksternal organisasi

Merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan social budaya masyarakat, agama dan competitor.

##### 2) Faktor internal organisasi

Merupakan factor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, meliputi budaya organisasi dan iklim organisasi.

##### 3) Faktor-faktor karyawan

Faktor-faktor yang ada di dalam diri karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi etos kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut (Julita & Arianty, 2018) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan 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 karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan dari teori yang di atas maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, namun faktor lain yang berhubungan dengan perusahaan, baik itu anggota perusahaan maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan perusahaan.

### **2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) bahwa tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama. Ada beberapa tujuan manajemen kinerja menurut (Ruky, 2006) yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusiasecara keseluruhan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

Menurut (Murti, 2011) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

- 1) Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
- 2) Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
- 3) Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut (Handoko, 2012) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:



1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

7) Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut.

Berdasarkan dari teori di atas adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017)Indikator kinerja merupakan variable kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada setiap kinerja. Dalam melakukan sebuah penulisan alangkah baiknya jika memiliki indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah atau memperjelas sebuah penulisan. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain itu pendapat lain menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, maka indikatornya adalah :

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

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

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja (Bangun, 2012).

Berdasarkan dari teori di atas dapat di simpulkan bahwa hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat perbedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2019). Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan

berproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carrollina, 2017)

Robbins dan Judge dalam (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dicapai dari

jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta waktu dan batasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan pandangan tersendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis:

1) Faktor lingkungan fisik

a) Rancangan ruangan kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b) Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat visual privacy serta acoustical privacy

Pekerjaan- pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

## 2) Faktor lingkungan psikis

### a) Pekerjaan yang berlebihan

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

### b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisiensi atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.

### c) Kurangnya umpan balik prestasi

Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.

### d) Kurangnya tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### e) Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.

### f) Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

### g) Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

### h) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

- i) Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut (Suwatno & Donni, 2014).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
  - a) Tugas, tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
  - b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan) (Irawati & Carrollina, 2017).



Menurut (Linda, Megawati, & Japriska, 2014) Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1) faktor eksternal

Tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja

2) faktor internal

Jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, ukuran tubuh, persepsi dan keinginan .

Mengemukakan elemen-elemen yang ada dalam beban pekerjaan adalah elemen organisasional, elemen lingkungan (kemampuan dan ketersediaan karyawan serta berbagai pengharapan sosial), dan elemen keprilakuan (tanggung jawab atas apa yang dilakukan dan variasi).

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti faktor eksternal yaitu yang berasal dari luar tubuh pekerja (tugas-tugas, tempat kerja, alat dan sarana kerja, serta sikap kerja) faktor internal beban kerja yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri (somatic dan psikis).

### **2.1.2.3. Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Nugraha, 2016) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.

- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan.
- 6) Penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

Berdasarkan teori yang diatas dapat disimpulkan Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

#### **2.1.2.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) indikator yang digunakan dalam pengukuran beban kerja adalah:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

- 3) Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar).

#### 4) Standar pekerjaan

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

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator menurut (Koesomowidjojo, 2017) sebagai berikut:

##### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis)

##### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

###### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

###### b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan

hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Indikator beban kerja adalah (1) target yang harus dicapai; (2) kondisi pekerjaan; (3) standar pekerjaan (Wihara & Rianti, 2018).

Putra dalam (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) menyatakan ada 4 indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori di atas dapat di simpulkan bahawa indikator beban kerja adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, atasan, memiliki

semangat dalam bekerja, disiplin, kondisi struktur organisasional, tingkat atress, kebutuhan fisik, kebutuhan mental.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

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 bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Rivai dalam (Syafriana & Manik, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sunyoto dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi

kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Nitiseminto dalam (Syafriana & Manik, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Saripuddin, 2017).

Kondisi Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Farisi & Fani, 2019)

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan perusahaan layak, nyaman dan aman maka karyawan akan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

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

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

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

karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil (Sofyan, 2013)

Moekijat dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen- komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- 2) Penerangan (cahaya) Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 3) Warna, Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat



menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.
- 5) Musik Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan) Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Berdasarkan teori diatas yang dapat disimpulkan adalah Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman dan

memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain.

### **2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat dan tujuan dari lingkungan kerja menurut (Afandi, 2016) adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh karyawan maupun bagi organisasi, Karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan

Menurut (Busro, 2018) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

- 1) Kesehatan Fisik dan Psikis
- 2) Kenyamanan Kerja
- 3) Ketenangan Kerja
- 4) Ketekunan kerja
- 5) Kedalaman konsentrasi kerja

#### 6) Kepuasan kerja

Berdasarkan teori diatas dapat di simpulkan tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

#### **2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Suyonto dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan, penerangan perlu untuk kesahatan, keamanan dan daya guna pekerjaan, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan, dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3) Suhu udara, keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

- 4) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruangan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan, pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan, keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Wirawan dalam (Syafriana & Manik, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat, dalam perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
- 2) Peralatan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Beberapa indikator yang di uraikan Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018) pada lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; (3) Kelembapan di tempat kerja; (4) Sirkulasi udara di tempat kerja; (5) Kebisingan di tempat kerja; (6) Getaran mekanis di tempat kerja; (7) Bau tidak sedap di tempat kerja; (8) Tata ruangan di tempat kerja; (9) Dekorasi di tempat kerja; (10) Musik di tempat kerja; (11) Keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan teori diatas dapat di simpulkan

## **2.1. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu kaitan terhadap konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini tujuannya untuk menjelaskan secara luas tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka didapat dari teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yang akan dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

### **2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka tidak adanya beban kerja yang dihadapi karyawan. Dan

sebaliknya jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka beban kerja bagi karyawan tersebut.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2019) Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan berproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).



**Gambar 2. 1 Persentase Penurunan Kinerja Karyawan**

### 2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung

dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).



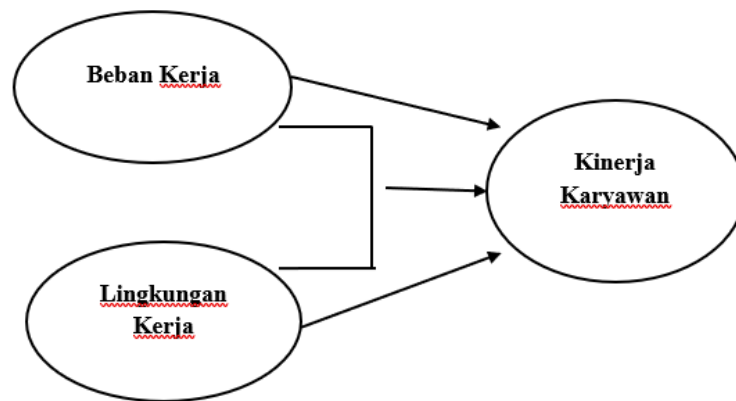
**Gambar 2. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaannya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal namun kinerja yang maksimal juga harus didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Menurut (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan.

Dalam hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan. pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3. Hipotesis

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

Menurut (Sugiyono, 2013) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

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

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif ini memiliki level tertinggi di bandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable (Tokan, 2016)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Noeraini & Sugiyono, 2016).

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi Operasional ialah berupa pengukuran atau pengujian suatu variable. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variable.

Dalam penelitian diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

##### **1) Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

**Tabel 3. 1 Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1	Ketepatan waktu
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

(Mangkunegara, 2017)

## 2) Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dicapai dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta waktu dan batasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan pandangan tersendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3. 2 Indikator Beban Kinerja**

No	indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu
4	Standar pekerjaan

(Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)

## 3) Lingkungan Kerja (X2)

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

**Tabel 3. 3 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang gerak yang diperlukan
5	Pewarna
6	Keamanan

(Saripuddin, 2017)

### 5.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang beralamat Jalan. Raya Pelabuhan Gabion I Belawan 20411.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada waktu penelitian berikut :



**Tabel 3. 5 Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap  
PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.**

No	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10	Urusan Umum	9
11	Bendahara	1
12	Penagihan AR	1
13	Penagihan	1
14	Kasir	1
15	IT	1
Jumlah		46

**Sumber : PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2022)**

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016, hal. 116).

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu nonprobability sampling. Dengan jumlah sampel yang di ambil sebagai responden menggunakan sampling jenuh adalah Teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiono,2013)

**Tabel 3. 6 Sampel Karyawan Tetap**

No	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10	Urusan Umum	9
11	Bendahara	1
12	Penagihan AR	1
13	Penagihan	1
14	Kasir	1
15	IT	1
Jumlah		46

**Sumber : PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2022)**

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Angket (Questioner)

Angket (questioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada karyawan perusahaan. PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan respon terhadap suatu pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu

pada umumnya mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel 3. 7 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**a. Uji Validasi**

uji Validasi berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurannya pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan produk moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai y

n = Jumlah sampel (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014)

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasinya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf



signifikan yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid. Jika nilai sig (2tailend)  $\geq 0,05$  maka butir instrument tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat 8 item pernyataan untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), 8 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis item ditemukan pada tabel berikut :

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Beban kerja (X1)**

NO	r hitung	r tabel	Status
1	0,728	0,290	Valid
2	0,815	0,290	Valid
3	0,636	0,290	Valid
4	0,648	0,290	Valid
5	0,761	0,290	Valid
6	0,588	0,290	Valid
7	0,782	0,290	Valid
8	0,625	0,290	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yang diajukan kepada responden mengenai beban kerja 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)**

NO	r hitung	r tabel	Status
1	0,709	0,290	Valid
2	0,735	0,290	Valid
3	0,570	0,290	Valid
4	0,670	0,290	Valid
5	0,681	0,290	Valid
6	0,556	0,290	Valid
7	0,748	0,290	Valid
8	0,658	0,290	Valid

9	0,342	0,290	Valid
10	0,332	0,290	Valid
11	0,410	0,290	Valid
12	0,330	0,290	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 12 yang diajukan kepada responden mengenai lingkungan kerja 12 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

NO	r hitung	r tabel	Status
1	0,742	0,290	Valid
2	0,645	0,290	Valid
3	0,742	0,290	Valid
4	0,808	0,290	Valid
5	0,628	0,290	Valid
6	0,820	0,290	Valid
7	0,772	0,290	Valid
8	0,708	0,290	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yang diajukan kepada responden mengenai kinerja karyawan 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

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

Pengujian reabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha) dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut:

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

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

$\sigma^2$  = Varians total (Arikunto dalam Juliandi dkk, 2015, hal. 82).

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Beban Kerja (X1)	0,846	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,784	Valid
Kinerja (Y)	0,875	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel uji diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya, masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai rumus alpha pada variabel X<sub>1</sub> 0,846 > 0,6 variabel beban kerja X<sub>2</sub> 0,840 > 0,6 dan variabel kinerja karyawan Y 0,875 > 0,6.

## 2. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit kecil (Sugioyono, 2016, hal. 194).

### 3.6. Teknik Analisis Data

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

#### 1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam.

#### 2) Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan digunakan dalam penelitian adalah:

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel, dependen dan indenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi A. , 2013).

##### b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian

multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

c) Uji Heterokedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Pengujian Hipotesis

- a. Uji Signifikansi "t"

Uji – t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel apakah variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terkait atau variabel kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan, dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu:

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

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

$t$  = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ . Sedangkan jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel  $x$  dan  $y$ .

Kriteria pengujian :

- 1)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n-k$
- 2)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

b. Uji Signifikasi “F”

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat tidaknya hubungan variabel bebas dengan variable terkait dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

- $f$  = Tingkat signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 $k$  = Jumlah variabel independen  
 $n$  = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis Keterangan :

- 1) F hitung = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) F tabel = Nilai F dalam Ftabel berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- 1)  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
  - 2)  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 4) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus koefisien determinasi :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = koefisien korelasi variable bebas dengan variable terkait

100% = presentasi kontribusi



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 8 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 8 Pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah beban kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini kepada 50 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 46 karyawan tetap.

Adapun dari ke-46 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	78,3	78,3	78,3
	Perempuan	10	21,7	21,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden terdapat 36 orang (78,3%) laki-laki, 10 orang (21,7%) perempuan.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	8	17,4	17,4	17,4
	31-41	21	45,7	45,7	63,0
	42-56	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa 46 responden terdapat 8 orang (17,4%) yang usianya 20-3 tahun, 21 orang (45,7%) yang usianya 31-41 tahun, 17 orang (37,0%) yang usianya 42-56 tahun.

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	17	37,0	37,0	37,0
	D3	5	10,9	10,9	47,8
	D4	1	2,2	2,2	50,0

	S1	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 17 orang (37,0%) yang pendidikannya SMK, 5 orang (10,9%) yang pendidikannya D3, 1 orang (2,2%) yang pendidikannya D4, 23 orang (50,0%) yang pendidikannya S1.

#### 4.1.1.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

**Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28,3	33	72,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
2	17	37,0	28	60,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
3	19	41,3	27	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
4	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
5	20	43,5	25	54,3	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
6	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
7	19	41,3	27	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
8	20	43,5	26	56,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang menjawab sangat setuju sebesar (28,3%), yang menjawab setuju sebesar (72,7%).

- 2) Jawaban responden tentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup, yang menjawab sangat setuju sebesar (37,0%), yang menjawab setuju sebesar (60,9%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).
- 3) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (41,3%), yang menjawab setuju sebesar (58,7%).
- 4) Jawaban responden tentang saya memperhitungkan waktu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebesar (65,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 5) Jawaban responden tentang saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang segera saya lakukan, yang menjawab sangat setuju (43,5%), yang menjawab setuju sebesar (54,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 6) Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), yang menjawab setuju sebesar (58,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 7) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal, yang menjawab sangat setuju sebesar (41,3%), yang menjawab setuju sebesar (58,7%).

- 8) Jawaban responden tentang saya dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi, yang menjawab sangat setuju sebesar (43,5%), yang menjawab setuju sebesar (56,5%).

Berdasarkan dari angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan memiliki ketepatan, bertanggung jawab, kinerja yang baik.

#### 4.1.1.2. Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel X<sub>1</sub> (Beban Kerja) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	34,8	30	65,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
2	16	34,8	29	63,0	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
3	12	26,1	33	71,7	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
4	22	47,8	24	52,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	0	0,0	1	2,2	0	0,0	46	100
6	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
7	16	34,8	29	63,0	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
8	13	28,3	31	67,4	1	2,3	0	0,0	1	2,2	46	100

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2022)

- 1) Jawaban responden tentang pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (34,8%), yang menjawab setuju sebesar (65,2%).
- 2) Jawaban responden tentang beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar

(34,8%), yang menjawab setuju sebesar (63,0%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).

- 3) Jawaban responden tentang pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (26,1%), yang menjawab setuju sebesar (71,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 4) Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat Lelah, yang menjawab sangat setuju sebesar (47,8%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%).
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), yang menjawab setuju sebesar (58,7%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%).
- 6) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebesar (65,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 7) Jawaban responden tentang saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai, yang menjawab sangat setuju sebesar (34,8%), yang menjawab setuju sebesar (63,0%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk selalu mencapai target kerja yang diterapkan perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar

(28,3%), yang menjawab setuju sebesar (67,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,2%).

Berdasarkan dari angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap beban kerja, artinya beban kerja dilihat dari kondisi pekerjaan menunjukkan karyawan setuju selalu mengarjakan pekerjaan yang sama dan bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, jika pekerjaan berlebihan juga membuat karyawan mudah lelah, dilihat dari penggunaan waktu kerja menunjukkan karyawan menyetujui bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup, dan dilihat dari target yang harus dicapai menunjukkan target pekerjaan terlalu tinggi tetapi sudah jelas untuk dicapai.

#### 4.1.1.3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	32,6	31	67,4	0	0	0	0	0	0	46	100
2	15	32,6	30	65,2	0	0	2	2,2	0	0	46	100
3	11	23,9	34	73,9	1	2,2	0	0	0	0	46	100
4	20	43,5	26	56,5	0	0	0	0	0	0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	0	0	1	2,2	0	0	46	100
6	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0	0	0	46	100
7	16	34,8	29	63	1	2,2	1	0	0	0	46	100
8	13	28,3	31	67,4	1	2,2	1	2,2	0	0	46	100
9	22	47,8	19	41,3	5	10,9	0	0	0	0	46	100
10	30	65,2	14	30,4	2	4,3	0	0	0	0	46	100
11	18	39,1	19	41,3	9	19,6	0	0	0	0	46	100
12	21	45,7	22	47,8	3	6,5	0	0	0	0	46	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2022)

- 1) Jawaban responden tentang adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja sangat baik, yang menjawab sangat setuju sebesar (23,6%), yang menjawab setuju sebesar (67,4%).
- 2) Jawaban responden tentang Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebesar (65,2%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%).
- 3) Jawaban responden tentang kualitas udara di ruangan memberikan kenyamanan selama saya bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (23,9%), yang menjawab setuju sebesar (73,9%) yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 4) Jawaban responden tentang fasilitas (pendingin ruangan) diruang kerja mampu mengurangi bau menyengat yang masuk keruangan, yang menjawab sangat setuju sebesar (43,5%), yang menjawab setuju sebesar (56,5%).
- 5) Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruangan sudah sesuai dengan standart Kesehatan dan lingkungan, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), yang manjawab setuju sebesar (58,7%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%).
- 6) Jawaban responden tentang penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), yang menjawab setuju sebesar (65,2%), yang menjawab kurang setuju (2,2%).



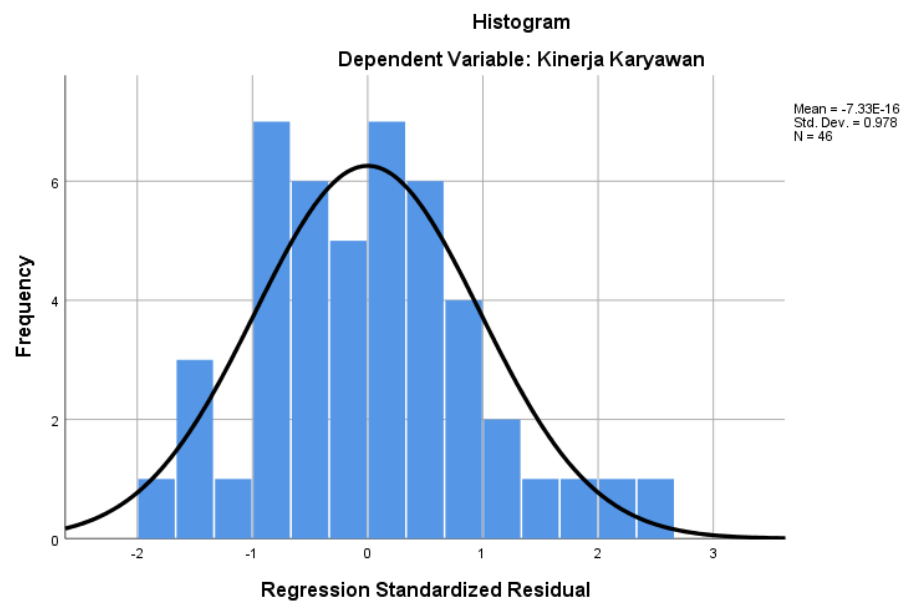
- 7) Jawaban responden tentang ruangan kerja yang sempit berpengaruh terhadap aktifitas kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (34,8%), yang menjawab setuju sebesar (63,0%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%).
- 8) Jawaban responden tentang suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (28,3%), yang menjawab setuju sebesar (67,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,2%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%).
- 9) Jawaban responden tentang suara kebisingan di tempat kerja membuat karyawan lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (47,8%), yang menjawab setuju sebesar (41,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (10,9%).
- 10) Jawaban responden tentang penerangan yang redup menyebabkan terjadinya penghambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (65,2%), yang menjawab setuju sebesar (30,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,3%).
- 11) Jawaban responden tentang Kebisingan menyebabkan kurangnya konsentrasi terhadap karyawan, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), yang menjawab setuju sebesar (41,3%), yang menjawab kurang setuju (19,6%).
- 12) Jawaban responden tentang tata letak dokumen yang tidak beraturan menyebabkan sempitnya ruang kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (45,7%), yang menjawab setuju sebesar (47,8%), yang menjawab kurang setuju sebesar (6,5%).

Berdasarkan dari angket di atas Sebagian besar responden menjawab setuju terhadap lingkungan kerja, artinya bahwa karyawan nyaman bekerja. hal ini terlihat dari Sebagian besar responden menjawab setuju.

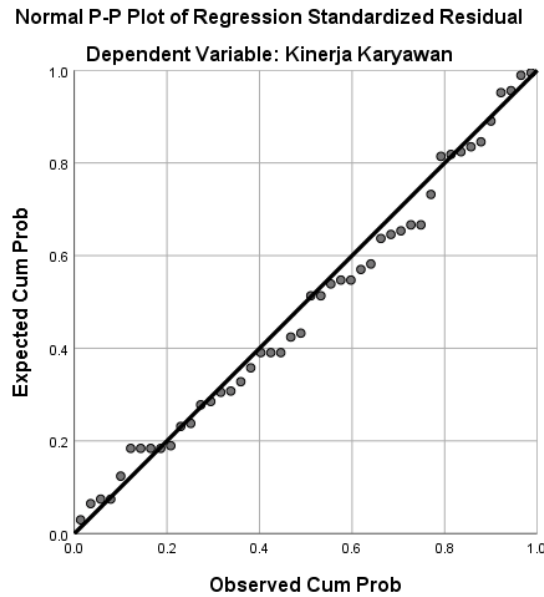
#### 4.1.2. Asumsi Klasik

##### 4.1.2.1. Uji Normalitas

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



Gambar 4. 1 Grafik Histogram



**Gambar 4. 2 Grafik Normalitas Data**

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

#### 4.1.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent dengan melihat nilai VIF (vartance inflast factor) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas**

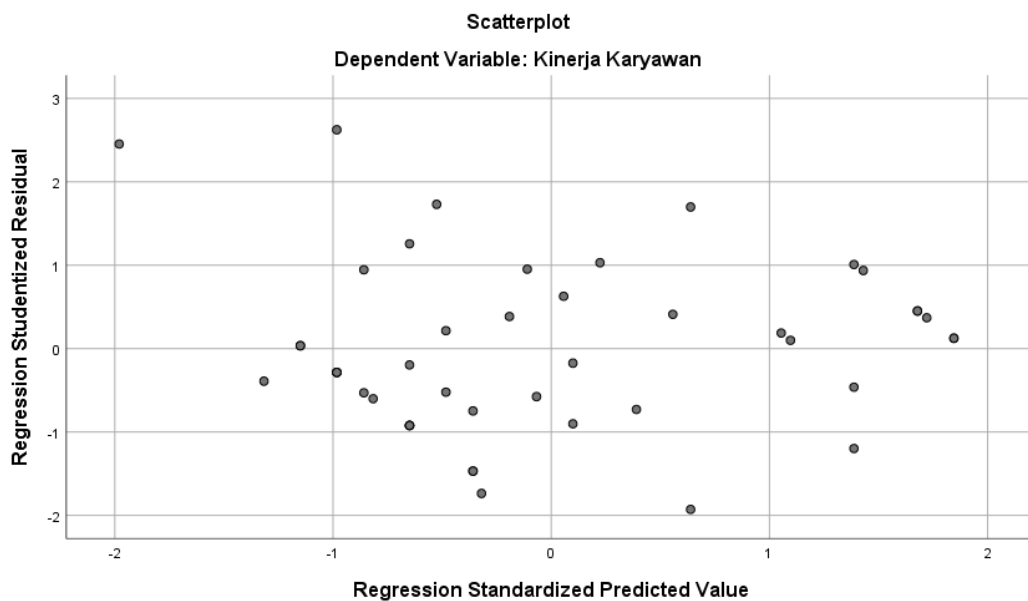
Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,870	2,921		0,298	0,767		
	Beban Kerja	0,327	0,173	0,337	1,885	0,066	0,157	6,377
	Lingkungan Kerja	0,439	0,138	0,567	3,173	0,003	0,157	6,377

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data penelitian SPSS 26

jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 6,377.

#### 4.1.2.3. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar 4. 3 Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas mempengaruhi titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independent maupun variabel bebasnya.

#### 4.1.3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0,870	2,921		0,298	0,767
	Beban Kerja	0,327	0,173	0,337	1,885	0,066
	Lingkungan Kerja	0,439	0,138	0,567	3,173	0,003

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data penelitian SPSS 26

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,870 + 0,337 X_1 + 0,567 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Jika Beban kerja dan Lingkungan Kerja diasumsikan sama dengan nol (0)

maka kinerja karyawan bernilai 0,870

- b. Apabila Beban kerja dinaikan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,327 atau 32,7% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Apabila Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar 100% maka diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,439 atau 43,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### 4.1.4. Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)

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

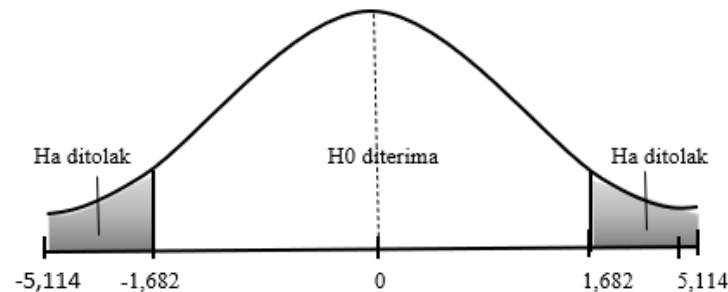
**Tabel 4. 10 Uji t**

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0,870	2,921		0,298	0,767
	Beban Kerja	0,327	0,173	0,337	1,885	0,066
	Lingkungan Kerja	0,439	0,138	0,567	3,173	0,003

a. Dependent variable : Y

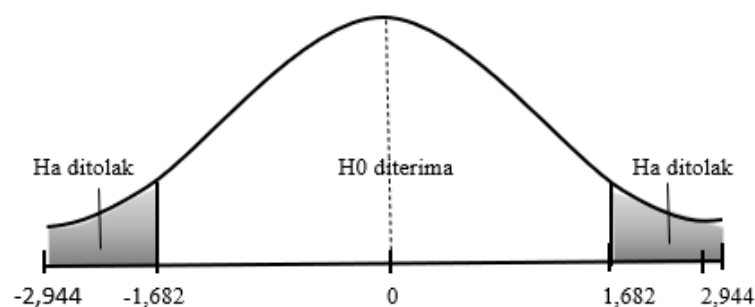
Dari tabel diatas tentang variable beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 1,885 > t_{tabel} 1,682$  dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.



**Gambar 4. 4 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  3,173 >  $t_{\text{tabel}}$  1,681 dengan probabilitas sig 0,003 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.



**Gambar 4. 5 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### 4.1.4.2. Uji F

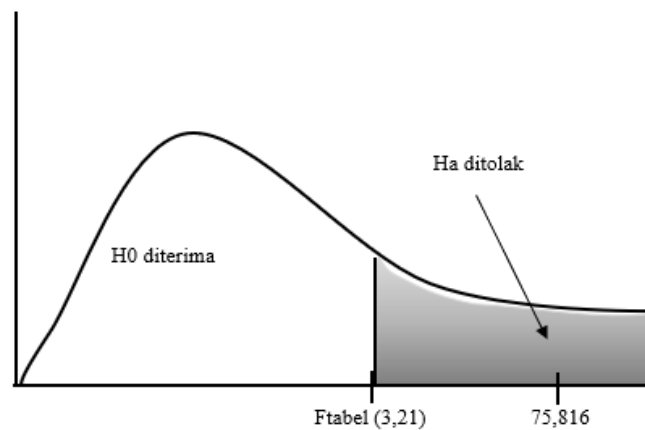
Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 4. 11 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,589	2	155,794	78,454	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85,390	43	1,986		
	Total	396,978	45			

- a. Dependent variable : kinerja karyawan  
b. Predictors : (constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Nilai  $F_{\text{hitung}} 78,454 > F_{\text{tabel}} 3,21$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

**Gambar 4. 6 Kurva Uji F**

#### 4.1.4.3. Koefisien Determinasi

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



**Tabel 4. 12 Uji Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	0,785	0,775	1,409	2,338

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja  
 b. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,785. Hal ini berarti 78,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independent yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

#### **4.1.5. Pembahasan**

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

##### **4.1.5.1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Beban kerja dapat diartikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal ini sering menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. karena dengan beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (1,885) > t_{tabel} (1,682)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019)

Dapat disimpulkan penelitian ini memberikan bukti bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Dan apabila beban kerja yang terlalu rendah juga akan merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Adapun mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

#### **4.1.5.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dalam bekerja juga sangat

diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 3,173 > t_{tabel} 1,682$ , dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak).hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan kondisi atau keadaan lingkungan kerja pada perusahaan masih kurang mendukung. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut dimana ruangan kerja yang berada di lapangan

terdapat bau menyengat dikarenakan bekas air pencucian container sehingga tidak adanya pembuangan yang baik. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar terdapat pembuangan yang baik untuk air bekas pencucian container.

#### **4.1.5.3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Beban kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah  $1,682 > F_{tabel} 3,21$  dengan signifikan  $0,05$ . Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $75,816 \geq 3,21$  nilai  $75,816$  lebih besar dari  $3,21$  menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan nilai *R-Square* adalah  $0,785$  Atau  $87,5\%$  Menunjukkan sekitan  $78,5\%$  Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dapat disimpulkan penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi dengan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dalam setiap menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, begitu juga dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kurang kondusif dan tidak nyaman karyawan kurang bersemangat dalam melakukan aktifitas di perusahaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

- 1) Variabel beban kerja berpengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
- 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
- 3) Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

#### **5.2. Saran**

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

- 1) Sebaiknya PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia melakukan pembagian kerja secara seimbang sehingga hasil kerja maksimal.

- 2) Sebaiknya PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia meningkatkan, selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada. Seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja akan saling mempengaruhi performa kinerja karyawan. Semakin baiknya beban kerja yang diberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan itu semakin baik.
- 4) penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi dengan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dalam setiap menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, begitu juga dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kurang kondusif dan tidak nyaman karyawan kurang bersemangat dalam melakukan aktifitas di perusahaan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam pengolahan data yang belum sempurna. Harapan penulis agar kedepannya penulis dapat baik lagi dalam mengolah data agar memperoleh hasil yang sempurna.

2. Variabel Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas berjumlah 46 orang yang berstatus Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
4. Waktu pada saat pengambilan kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja di perusahaan dan jauh jarak perusahaan



## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, M. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1). 26-41.
- Astuti, R., & Lesmana, A. O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 42-51.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Farisi, S., & Fani, M. W. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *In International Conference on Global Education VII*, 7 (1), 69-81.
- Fiqih, A. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal Of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215-252.
- Hamali, Y. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Perubahan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawati, R., & Carollina, A. D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.

- Juliandi, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195-205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, H. A., & Prasilowati, L. S. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(01), 1-12 .
- Linda, R. M., Megawati, M., & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partai Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-88.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelasan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, R. M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Murti, S. (2011). Pengaruh Employee Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Akmenika*, 8(3), 20-47.
- Noeraini, A. I., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(5), 2-17.
- Nugraha, A. E. (2016). *Analisis Beban Kerja Karyawan Reaching Departemen Weaving 2 PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar*. Surakarta: F. Ekonomi dan Bisnis.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.

- Paramitadewi, F. K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Riana, N. K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rolos, K. J., Sambul, A. S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19-27 .
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 6-7.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, j., & Fahmi, M. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sofyan, K. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwondo, I. D., & Sutanto, M. E. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 145-154.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tokan, P. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia .

Wihara, S. D., & Rianti, D. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 23-33.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia**

Bersama ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

#### **1. Petunjuk Pengisian :**

- 1) Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda checklist (√) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
- 4) Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

#### **2. Profil Responden**

- 1) Jenis kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
- 2) Usia
  - a. 20-30
  - b. 31-41
  - c. 42-56
- 3) Pendidikan
  - a. SMK
  - b. D3
  - c. D4
  - d. S1

#### **3. Kriteria Penilaian**

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi Bapak/ibu mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan					
4	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang segera saya lakukan					
6	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
7	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal					
8	Saya dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi					

### Beban Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
2	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

3	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
4	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat Lelah					
5	Saya merasa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
7	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
8	Saya selalu berusaha untuk selalu mencapai target kerja yang diterapkan perusahaan					

### Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa sudah terbiasa dengan aroma sisa cairan pencucian container					
2	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
3	fasilitas (pendingin ruangan) diruang kerja mampu mengurangi bau menyengat yang masuk keruangan					
4	Fasilitas (pendingin ruangan) diruang kerja mampu mengurangi bau menyengat yang masuk keruangan					
5	Sirkulasi udara di dalam ruangan sudah sesuai dengan standart kesehatan dan lingkungan					
6	Penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidal terlalu redup					
7	Ruangan kerja yang sempit berpengaruh terhadap aktifitas kerja					
8	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja					

9	suara kebisingan di tempat kerja membuat karyawan lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja					
10	penerangan yang redup menyebabkan terjadinya penghambatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Kebisingan menyebabkan kurangnya konsentrasi terhadap karyawan					
12	tata letak dokumen yang tidak beraturan menyebabkan sempitnya ruang kerja					





X1_7	Pearson Correlation	.514**	.466**	.305*	.409**	.481**	.540**	1	.628**	.782**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,040	0,005	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_8	Pearson Correlation	.394**	.342*	.394**	0,173	.314*	0,080	.628**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,020	0,007	0,251	0,033	0,598	0,000		0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_X1	Pearson Correlation	.728**	.815**	.636**	.648**	.761**	.588**	.782**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

### Lingkungan Kerja

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.624**	0,275	.512**	.371*	.499**	.552**	.414**	0,170	0,152	0,255	0,086	.709**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,065	0,000	0,011	0,000	0,000	0,004	0,259	0,313	0,088	0,568	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.624**	1	.585**	.482**	.786**	.301*	.496**	.358*	.292*	0,138	0,074	-0,067	.735**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,042	0,000	0,015	0,049	0,361	0,625	0,656	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	0,275	.585**	1	0,252	.592**	0,182	.343*	.418**	0,232	0,075	0,003	0,007	.570**
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,000		0,092	0,000	0,226	0,020	0,004	0,121	0,619	0,985	0,965	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.512**	.482**	0,252	1	.443**	.600**	.468**	0,199	.366*	.294*	0,064	0,013	.670**





Y5	Pearson Correlation	.418**	0,109	.343*	.420**	1	.462**	.425**	.389**	.615**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,472	0,020	0,004		0,001	0,003	0,008	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	.477**	.405**	.586**	.722**	.462**	1	.670**	.468**	.821**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,005	0,000	0,000	0,001		0,000	0,001	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	.454**	.373*	.372*	.631**	.425**	.670**	1	.600**	.773**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,011	0,011	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	.423**	.341*	.511**	.426**	.389**	.468**	.600**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,020	0,000	0,003	0,008	0,001	0,000		0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_Y	Pearson Correlation	.744**	.645**	.743**	.810**	.615**	.821**	.773**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

### Lampiran Uji Reabilitas

#### Beban Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	8

### Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,784	12

### Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	8

#### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,2	2,2	2,2
	4	29	63,0	63,0	65,2
	5	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

#### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	33	71,7	71,7	73,9
	5	12	26,1	26,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	52,2	52,2	52,2
	5	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,2	2,2	2,2
	4	27	58,7	58,7	60,9
	5	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	30	65,2	65,2	67,4
	5	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X1\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	29	63,0	63,0	65,2
	5	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	3	1	2,2	2,2	4,3
	4	31	67,4	67,4	71,7
	5	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	34	73.9	73.9	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	56.5	56.5	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	27	58.7	58.7	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	



**X2\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	29	63.0	63.0	65.2
	5	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	1	2.2	2.2	4.3
	4	31	67.4	67.4	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.9	10.9	10.9
	4	19	41.3	41.3	52.2
	5	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	14	30.4	30.4	34.8
	5	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	19.6	19.6	19.6
	4	19	41.3	41.3	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.5	6.5	6.5
	4	22	47.8	47.8	54.3
	5	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71,7	71,7	71,7
	5	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	28	60,9	60,9	63,0
	5	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	58,7	58,7	58,7
	5	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	30	65,2	65,2	67,4
	5	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	25	54,3	54,3	56,5
	5	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y6**


		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,2	2,2	2,2
	4	27	58,7	58,7	60,9
	5	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	58,7	58,7	58,7
	5	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	56,5	56,5	56,5
	5	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2037/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 14/1/2022

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aldiba Winda Sari  
NPM : 1805160594  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kepuasan Kerja Karyawan yang belum maksimal dikarenakan keterbatasannya fasilitas

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan  
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Aldiba Winda Sari)

Halaman ke 1 dari 2 halaman



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2037/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2022

Nama Mahasiswa : Aldiba Winda Sari  
 NPM : 1805160594  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Tanggal Pengajuan Judul : 14/1/2022  
 Nama Dosen Pembimbing\*) : Rini Astuti, SE.,MM 15/1/2022

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 07 Februari 2022.

Dosen Pembimbing

(Rini Astuti SE., MM.)

**Keterangan:**

\*) Dosen ahli Program Program Studi

\*\*) Dosen ahli Dosen Pembimbing

Seluruh disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan/diturus oleh sekretaris kkn-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 305 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 15 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Aldiba Winda Sari  
**N P M** : 1805160594  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

**Dosen Pembimbing** : Rini Astuti,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **15 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 14 Rajab 1443 H  
 15 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :  
 1. Pertinggal



**UMSU**

Inggil | Cerdas | Terpercaya  
 Kita Mengembangkan Negeri Kita Sejak Dini  
 Untuk Anak Bangsa Kita

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 305 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 14 Rajab 1443 H  
 Lampiran : 15 Februari 2022 M  
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Masaji Tatanan Kontainer Indonesia**  
**Jln.Raya Pelabuhan Gabion No.1 Belawan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Aldiba Winda Sari  
**Npm** : 1805160594  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



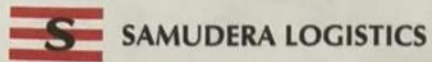
Dekan

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

Tembusan :

1. Pritinggal





SAMUDERA LOGISTICS

PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA  
Jl. Raya Pelabuhan Gabion I  
Belawan 20411 - INDONESIA

T. +62 61 6943594  
F. +62 61 6943559  
samudera.id

Medan, 14 Maret 2022

No.: Sr.22.03.105/HC/MTKI/Mdn

Kepada yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan

Hal : Permohonan Izin Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Merujuk surat bapak No : 305/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 15 bulan Februari tahun 2022 perihal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa Nama Mahasiswa Bapak :

- Nama : Aldiba Winda Sari
- NPM : 1805160594
- Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*kami terima melakukan Riset Pendahuluan* di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Belawan.

Pelaksanaan Riset tersebut pada Tgl. 15 Februari 2022.

Demikian di sampaikan agar dapat di ketahui dan terima kasih.

Hormat kami,

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia  
Cabang Medan  
  
Dedi Kurniawan  
EN. Supl. Head





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : ALDIBA WINDA SARI  
NPM : 1805160594  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, SE., MM  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

ITEM	HASIL EVALUASI	TANGGAL	PARAF
BAB I	Pertama-tama ditelaah penulisan Jelaskan variabel yg diteliti pa LBM apa permasalahan yg diangkat	19/2-22	f.
BAB II	Tambah teori sebagai referensi utk setiap variabel Tambahkan penelitian terdahulu	5/3-22	f.
BAB III	Indikator sesuai dg referensi yg di S. & G. 62	21/3-22	ki
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL	Ace Seminar proposal.	26/3-22	f.

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si)

(RINI ASTUTI, SE., MM)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 07 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Aldiba Winda Sari  
N.P.M. : 1805160594  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 Oktober 1998  
Alamat Rumah : Jln Mesjid No. 54 Pulo Brayon Bengkel  
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Data Penurunan Kinerja, pakai menurut para ahli
Bab II	ubah faktor menurut para ahli
Bab III	tabel indikator tidak sesuai dengan bab 2, lengkapi tabel waktu penelitian
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 07 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Rini Astuti, SE.,MM


Styentaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, Ph.D


**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

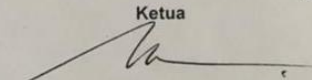
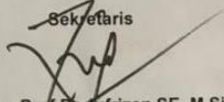
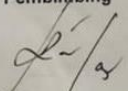
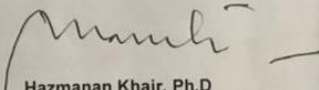
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 07 April 2022** menerangkan bahwa:


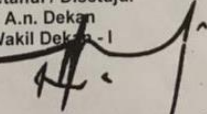
**Nama** : Aldiba Winda Sari  
**N .P.M.** : 1805160594  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 22 Oktober 1998  
**Alamat Rumah** : Jln Mesjid No. 54 Pulo Brayon Bengkel  
**JudulProposal** :Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer indonesia

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Rini Astuti, SE.,MM**

Medan, Kamis, 07 April 2022

**TIM SEMINAR**

<p><b>Ketua</b></p>  <b>Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.</b>	<p><b>Sekretaris</b></p>  <b>Assoc.Prof.Dr.oufrizen,SE.,M.Si.</b>
<p><b>Pembimbing</b></p>  <b>Rini Astuti, SE.,MM</b>	<p><b>Pembanding</b></p>  <b>Hazmanan Khair, Ph.D</b>


**Diketahui / Disetujui**  
**A.n. Dekan**  
**Wakil Dekan - I**  
  
**Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BSAN-PT/Akred/PT/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1558/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Dzulqaidah 1443 H  
14 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia**  
Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Aldiba Winda Sari**  
N P M : **1805160594**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

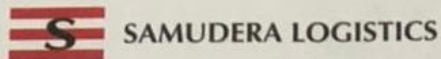


Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pritinggal





SAMUDERA LOGISTICS

PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA  
Jl. Raya Pelabuhan Cabson I  
Belawan 20411 - INDONESIA

T. 462 61 6943594  
F. 462 61 6943559  
samudera.id

Medan, 23 Juni 2022

No.: Sr.22.06.115/HC/MTKI/Mdn

Kepada yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan

Hal : Permohonan Izin Menyelesaikan Riset

Dengan hormat,

Merujuk surat bapak No : 1558/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal 14 bulan Juni tahun 2022 perihal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa Nama Mahasiswa Bapak :

- Nama : Aldiba Winda Sari
- NPM : 1805160594
- Prodi : Manajemen
- Judul : Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

kami terima melakukan *Menyelesaikan Riset* di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Belawan.

Pelaksanaan Riset tersebut pada Tgl. 24 Juni 2022.

Demikian di sampaikan agar dapat di ketahui dan terima kasih.

Hormat kami,

PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia  
Cabang Medan



Dedi Kurniawan  
Head