

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

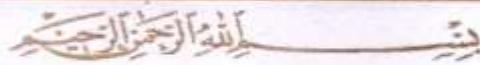
*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

**NAMA : ADE AFRISAL
NPM : 1605160311
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 November 2022, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADE AFRISAL
NPM : 1605160311
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

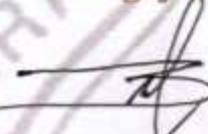
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I


ASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.

Penguji II


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.

Pembimbing

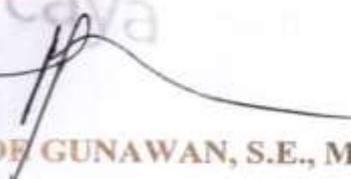

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua


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

Sekretaris


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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADE AFRISAL
N.P.M : 1605160311
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



HULIYATI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ade Afrisal
 NPM : 1605160311
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

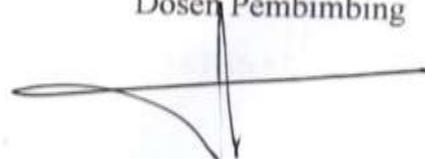
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUS JUDUL THDP FENOMENA YANG DI TELITI.	14 22 09	
Bab 2	TEORI-TEORI DIBUAT MINIMAL 3 TEORI.	14 22 09	
Bab 3	KERANGKA KONSEPTUAL.	17 22 09	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	17 22 09	
Bab 5	PENUTUP.	20 22 09	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	20 22 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU	26 22 09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Willy Yusnandar, SE, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : ADE AFRISAL

NPM : 1605160311

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



ADE AFRISAL

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

ADE AFRISAL

Program: Studi Manajemen

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 81 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLANTATION NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN*****ADE AFRISAL*****Program: Management Studies***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and workload on performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study using the slovin formula totaling 81 employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously the work environment and workload have a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Keywords: Work Environment, Workload and Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen. Sekaligus
8. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juli 2022

Penulis

Ade Afrisal
NPM:1605160311

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasar Teori	6
2.1.1 Kinerja.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Indikator	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.2 Arti Penting Lingkungan Kerja	13
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.3 Beban Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Beban Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja	22
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.3 Hipotesis	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN	42
4.1 Deskripsi Data.....	42
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	42
4.1.2 Karakteristik Responden	43
4.1.3 Jawaban Responden	44
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.2 Regresi Linier Berganda	50
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	52
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-square</i>)	55
4.2.5 Pembahasan.....	55
BAB 5 PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala Likert.....	42
Tabel 4.2 Deskriptif Responden	43
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	45
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	49
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t.....	52
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t.....	53
Gambar 4.5 Kurva Uji F	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun itu teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, pegawai dalam organisasilah yang pada akhirnya menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi pegawai pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi (Jufrizen, 2017)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Wibowo., 2015)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan (Rivai, 2014)

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugastugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Serdamayanti, 2012)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan

mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja (Agam et al., 2015)

Beban kerja merupakan tugas–tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2(dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (overload) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena overload kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi. (Rizky & Afrianty, 2018).

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis melihat bahwa adanya penambahan beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai serta lingkungan kerja yang kurang kondusifnya terutama dimasa pandemic seperti ini banyaknya lingkungan kerja yang berubah drastis yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai diakibatkan lingkungan kerja dan beban kerja
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berubah saat pandemi mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai
3. Banyaknya penambahan beban kerja yang dilimpahkan kepada setiap pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

3. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Masalah

Adapun tujuan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persro) Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Juliansyah, 2013) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Muis et al., 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki

kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut (Rivai, 2013), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Rivai, 2013), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.

3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua duniya tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

2.1.2.2 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Seperti yang dikemukakan Menurut (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyengkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperhambat kinerja karyawan.

Menurut (Tohardi, 2011), menyatakan hubungan antara pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sudaryono et al., 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu

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

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi

10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu

saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya

penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Musakamal, 2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnan 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 pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuualifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus

dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itusendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga,

sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

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, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

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.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja yang ada sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada. Namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak,

instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Serdamayanti, 2012)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

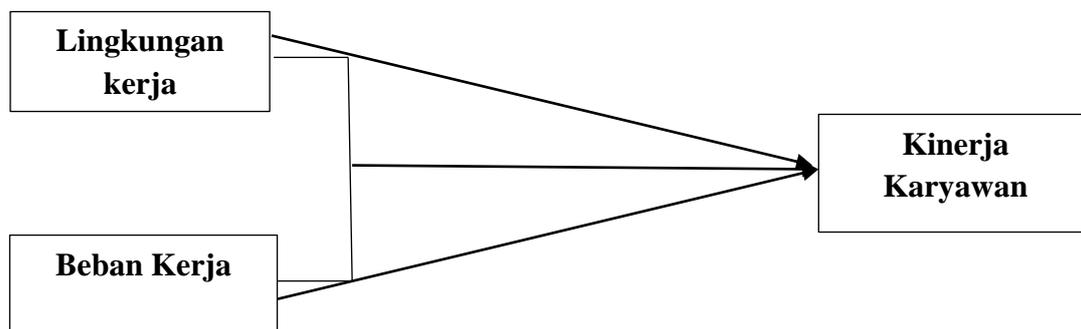
Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka,

2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (A Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (A Juliandi et al., 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (A Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

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

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Suasana kerja	1,2
2	Hubungan karyawan	3,4
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan	5,6

Sumber: (Nitisemito,2010)

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No Item
1	Beban waktu (<i>time load</i>)	1,2
2	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	3,4
3	Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>)	5,6

Sumber: (Tarwaka, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan.

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei 2021				Juni 2021				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset											■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (A Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 455 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti 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. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel

dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{445}{1 + 445(0.1)^2} = 80,90$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018a)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (A Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (A Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (A Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero).

Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5 Skala Likert

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

Sumber:(A Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang

lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (A Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Azuar Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum xiyi$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (A Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0.783 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.779 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.680 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.713 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.611 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.526 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.746 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.580 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.784 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.881 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.883 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.771 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.800 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.722 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X2)	X1	0.748 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.646 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.799 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.813 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.441 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.706 > 0,219	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Menurut (A Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen 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. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(A Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.816	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.891		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.796		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (A Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(A Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Beban kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

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

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (A Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (A Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (A Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (A Juliandi et al., 2015). 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 :

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

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

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

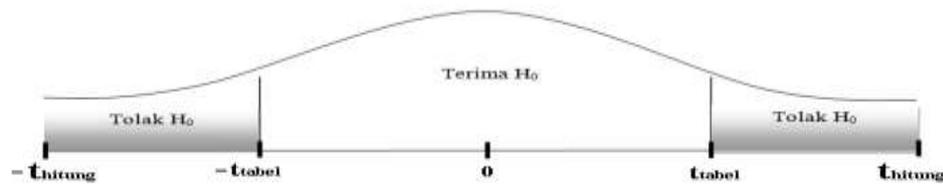
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

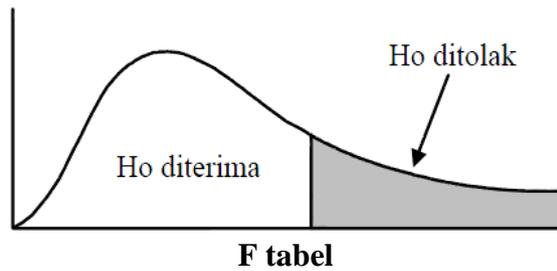
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (A Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(A Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 81 orang pefawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 81 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	41	50,62
Wanita	40	49,38
Total	81	100
Jenjang Pendidikan :		
S1	65	80,25
D3	11	13,58
SMA	5	6,17
Total	81	100
Usia :		
> 30 tahun	10	12,34
30-39 tahun	43	53,09
40-50 tahun	25	30,86
<50 tahun	3	3,7
Total	81	100

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 41 responden (50,62%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 65 responden (80,25%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 43 responden (53,09%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21.0	49	60.5	12	14.8	3	3.7	0	0	81	100%
2	15	18.5	54	66.7	10	12.3	2	2.5	0	0	81	100%
3	18	22.2	50	61.7	10	12.3	3	3.7	0	0	81	100%
4	21	25.9	58	71.6	0	0	2	2.5	0	0	81	100%
5	17	21.0	44	54.3	18	22.2	2	2.5	0	0	81	100%
6	10	12.3	68	84.0	3	3.7	0	0	0	0	81	100%
7	10	12.3	52	64.2	8	9.9	11	13.6	0	0	81	100%
8	13	16.0	49	60.5	13	16.0	6	7.4	0	0	81	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 60.5 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 54 orang dengan persentasi 66.7 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 61.7 %.

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 58 orang dengan persentasi 71.6 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentasi 54.3 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 68 orang dengan persentasi 84.0 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentasi 64.2 %.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 60.5 %.

4.1.3.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13.6	49	60.5	12	14.8	9	11.1	0	0	81	100%
2	10	12.3	45	55.6	17	21.0	9	11.1	0	0	81	100%
3	12	14.8	48	59.3	15	18.5	6	7.4	0	0	81	100%
4	8	9.9	58	71.6	12	14.8	3	3.7	0	0	81	100%
5	11	13.6	48	59.3	16	19.8	6	7.4	0	0	81	100%
6	15	18.5	63	77.8	0	0	3	3.7	0	0	81	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 60.5 %.
2. Jawaban responden tentang suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 55.6 %.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 59.3 %.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 58 orang dengan persentasi 71.6 %.
5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 59.3 %.
6. Jawaban responden tentang pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 63 orang dengan persentasi 77.8 %.

4.1.3.3 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27.2	44	54.3	11	13.6	4	4.9	0	0	81	100%
2	10	12.3	55	67.9	9	11.1	7	8.6	0	0	81	100%
3	17	21.0	49	60.5	12	14.8	3	3.7	0	0	81	100%
4	15	18.5	54	66.7	10	12.3	2	2.5	0	0	81	100%
5	18	22.2	50	61.7	10	12.3	3	3.7	0	0	81	100%
6	21	25.9	58	71.6	0	0	21	25.9	0	0	81	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pegawai sering melakukan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentasi 54.3 %.
2. Jawaban responden tentang pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan pemimpin, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan persentasi 67.9 %.
3. Jawaban responden tentang pegawai lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 60.5 %.
4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai jenuh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 54 orang dengan persentasi 66.7 %.
5. Jawaban responden tentang beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 61.7 %.

6. Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai mudah cepat emosi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 58 orang dengan persentasi 71.6 %.

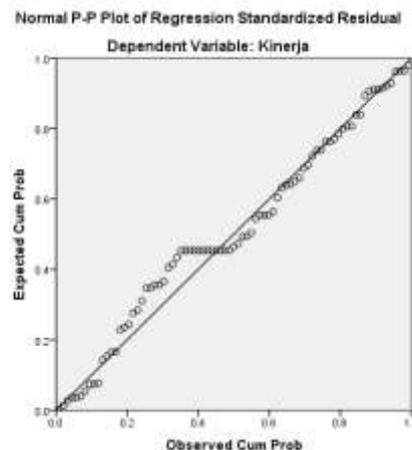
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.437	2.288
	Beban Kerja	.437	2.288

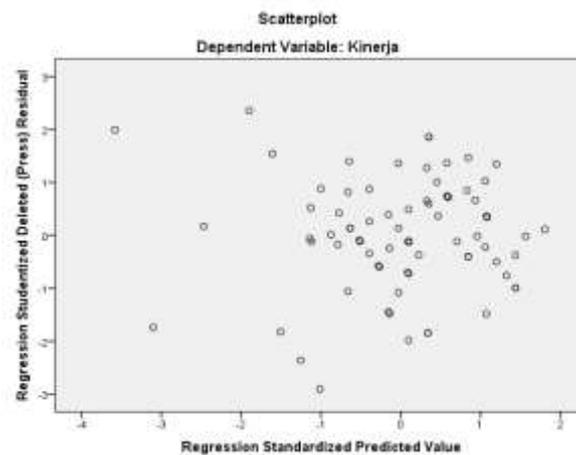
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.437 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.288 < 5$. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.437 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.288 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.351	1.471		4.318	.000
	Lingkungan Kerja	.417	.078	.405	5.322	.000
	Beban Kerja	.792	.109	.551	7.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 6.351
2. Lingkungan kerja = 0,417
3. Beban kerja = 0,792

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,351 + 0,417_1 + 0,792_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 6,351 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 6,351
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,417 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,417 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,792 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,792 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.351	1.471		4.318	.000
	Lingkungan Kerja	.417	.078	.405	5.322	.000
	Beban Kerja	.792	.109	.551	7.250	.000

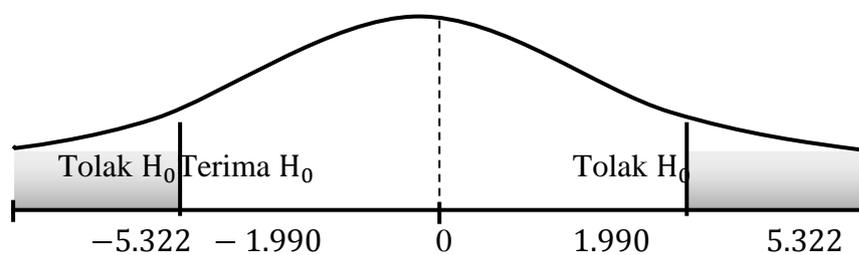
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 81 - 2 = 79$ adalah $t_{hitung} = 5.322$ dan $t_{tabel} = 1.990$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

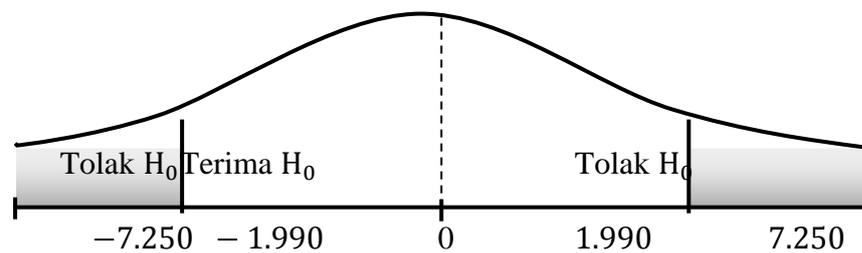
H_0 diterima jika : $-1,990 \leq t_{hitung} \leq 1,990$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,990$ atau $-t_{hitung} < -1,990$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.322 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 81 - 2 = 79$ adalah 1.990 $t_{hitung} = 7.250$ dan $t_{tabel} = 1.990$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,990 \leq t_{hitung} \leq 1,990$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.990$ atau $-t_{hitung} < -1.990$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 7.250 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

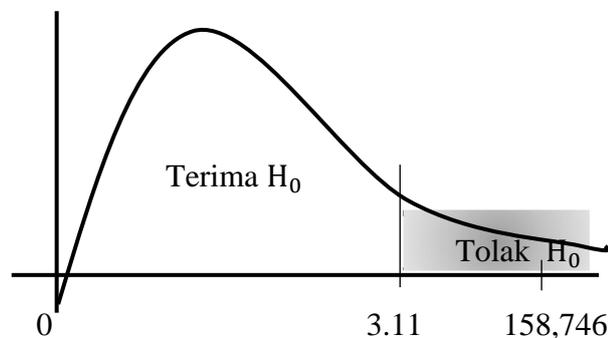
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.209	2	434.104	158.746	.000 ^b
	Residual	213.297	78	2.735		
	Total	1081.506	80			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 81 - 2 - 1 = 78$$

$$F_{\text{hitung}} = 158,746 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.11$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 158,746 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.11 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($158,746 > 3.11$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.798	1.65366
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.803 \times 100\%$$

$$= 80,3\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.803 yang berarti 80,3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 80,3% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 80,3\% = 19,7\%$. hal ini menunjukkan 19,7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkunganb kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.322 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh

karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 7.250 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu

sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015).

Menurut (Tarwaka, 2014) “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) (Adityawarman et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 158,746 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.11 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($158,746 > 3.11$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang di berikan terhadap pegawai dengan sesuai kemampuan pegawai tersebut dan diikuti oleh lingkungan kerja yang harmonis berupa hubungan antar pegawai dan hubungan dengan pimpinan maka kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan akan semakin meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi

antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

BAB 5

PENUTUP

5.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

5.5 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih memahami lingkungan kerja guna terciptanya hubungan yang harmonis baik anatar pegawai maupun terhadap pimpinan.
2. Dalam penambahan beban kerja pemimpin agar memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya.
3. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 81 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 1–11.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agam, F., Suryatini, M., & Sudarta. (2015). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1), 1–15.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Nuha Medika.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Universitas Indonesia Press.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Trio Corporate Platic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1–8.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.

- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Musakamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. KKSDA.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Taban. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Rivai. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 22–45.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.

Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.