

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MADU
NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : IRMA MAULINA CITRA
NPM : 1505160812
Program Studi : MANAJEMEN

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : IRMA MAULINA CITRA
NPM : 1505160812
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU
NUSANTARA MEDAN

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

Tim Peaguji

Penguji I

(JULITA, SE, M.Si)

Penguji II

(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Pembimbing

(NOVI AISHA, SE, M.Si)

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : IRMA MAULINA CITRA

NPM : 1505160812

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU
NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing



NOVI AISHA, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IRMA MAULINA CITRA
NPM : 1505160812
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



irma
IRMA MAULINA CITRA

NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : NOVI AISHA, SE.,M.Si

Nama : IRMA MAULINA CITRA
NPM : 1505160812
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU
NUSANTARA MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01-02-19	Rapikan Penulisan, trap tabel di Analisis		
27-02-19	Hasil Regresi diperbaiki, Analisis Jawaban responden sesuaikan dgn Indikator, kesimpulan Mengjawab rumusan masalah. Saran lebih detail		
04-03-19	Daftar pustaka, Daftar isi revisi, Lengkapi Lampiran		
08-03-19	ACC SIDANG		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

NOVI AISHA, SE., M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

Irma Maulina Citra, (NPM:1505160812), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Nusantara Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaanya secara optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan program software SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*) 22.00 *For Windows*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar serajana Serjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat, maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi penelitian ini.

1. Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Alm.Iskandar dan Ibunda tercinta Eliyawati serta kedua kakak saya Selvi Faliana dan Wira Alam Kesuma yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, Msi, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Novi Aisha SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, dan perhatikan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Samhati Laia SE selaku Manajer pada PT Madu Nusantara Medan yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan riset sehingga dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan Vemila, Ratna, Ade, Yuyun, Duwi, Aris, Fadila, Hanifah, Tika yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang lapang dan

dengan tangan terbuka penulis siap menerima kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

IRMA MAULINA CITRA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Manfaat Penilaian Kinerja.....	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	9
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Beban Kerja.....	15

a. Pengertian Beban Kerja.....	15
b. Manfaat Beban Kerja	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
d. Indikator Beban Kerja	19
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Manfaat Lingkungan Kerja	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	21
d. Indikator Lingkungan kerja.....	24
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat Penelitian	32
2. Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sample	33
1. Populasi	33
2. Sample	34
E. Teknik Pengumpulan.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46

1. Gambaran Umum Penelitian	46
a. Usia.....	46
b. Jenis Kelamin	47
c. Tingkat Pendidikan.....	47
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
a. Variabel Beban kerja.....	48
b. Variabel Lingkungan Kerja.....	49
c. Variabel Kinerja Karyawan.....	52
3. Analisis Data	55
a. Uji Asumsi Klasik	55
b. Regresi Linier Berganda.....	59
c. Pengujian Hipotesis	61
d. Koefisien Determinasi.....	64
B. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1	Indikator Kinerja.....	31
Tabel III. 2	Indikator Beban Kerja.....	32
Tabel III. 3	Indikator Lingkungan Kerja.....	32
Tabel III. 4	Waktu Penelitian.....	33
Tabel III. 5	Daftar Populasi	34
Tabel III. 6	Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel III. 7	Uji Validitas Untuk Variabel Beban Kerja.....	36
Tabel III. 8	Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	37
Tabel III. 9	Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	38
Tabel III. 10	Uji Reabilitas Instrumen.....	39
Tabel IV. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel IV. 4	Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja.....	48
Tabel IV. 5	Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel IV. 6	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV. 7	Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV. 8	Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	60
Tabel IV. 9	Hasil Uji T.....	62
Tabel IV. 10	Hasil Uji F.....	63
Tabel IV. 11	Koefisien Determinasi (R-Square).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	26
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	27
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	28
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	43
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	44
Gambar IV.1	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	55
Gambar IV.2	Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot	56
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009, hal. 03).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018, hal. 98).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2018, hal. 483).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Tetapi pada hasil pengamatan penulis terdapat penurunan pada kinerja karyawan tempat penulis melakukan riset. Ditandai dengan banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang ditargetkan perusahaan.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain beban kerja faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah lingkungan kerja, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Masriati, 2018).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan (Suyoto, 2016).

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Wijaya, 2017).

Fenomena yang terjadi pada PT. Madu Nusantara Medan, Perusahaan nasional yang berkembang dan bergerak dibidang consumer goods. Dimana kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan didapati masalah yang terjadi

berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara yaitu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan ditandai dengan tidak tercapainya hasil kerja yang ditargetkan perusahaan. Sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan beban kerja adalah tingginya beban kerja karyawan dikerenakan PT. Madu Nusantara Medan mempunyai tingkat pencapaian target penjualan yang fluktuatif. Sementara itu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif diperusahaan seperti fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, tata letak meja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya sehingga keadaan tersebut dapat mengganggu kelancaran aktivitas karyawan yang akan mendukung pelaksanaan tugas dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memeberikan perhatian yang cukup besar terhadap masalah ini.

Berdasarkan fenomena diatas, terlihat betapa pentingnya peranan beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis merasa tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Nusantara Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka terdapat masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja yang tinggi akibat target penjualan fluktuatif.

2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menurunkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dan kemudian untuk objek penelitiannya data diambil pada karyawan yang bekerja pada PT. Madu Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan bahwa tujuan melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja pada PT. Madu Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

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

b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberi masukan dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar dan referensi pengembangan penelitian tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari para karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja (Sudaryono, 2017, hal. 70).

Kinerja merupakan kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansyah, 2018, hal. 19).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2018, hal. 483).

Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Noor, 2013, hal. 271).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang ada didalam suatu perusahaan, dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaanya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

b. Manfaat Penilaian kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan manfaat seperti berikut ini :

1) Program pelatihan

Salah satu hasil penilaian kinerja karyawan adalah informasi tentang kualitas perilaku kerja yang dimiliki oleh karyawan, apakah sudah memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

2) Program pengembangan

Penilaian kinerja akan dapat mengidentifikasi kemungkinan seorang karyawan memiliki potensi untuk berkembang lebih baik yang memungkinkan ia pada suatu saat nanti menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

3) Keputusan penempatan

Kinerja karyawan yang rendah antara lain juga disebabkan oleh keputusan penempatan pada jabatan yang tidak tepat, artinya bahwa karyawan tersebut ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

4) Desain pekerjaan

Rancangan pekerjaan (job design) merupakan langkah awal dari seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena desain pekerjaan akan berpengaruh pada penentuan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

5) Proses seleksi dan pengujian

Walaupun perancangan pekerjaan dan penentuan kompetensi yang diperlukan sudah tepat, tetapi terjadinya ketidakpastian antara kompetensi dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dapat disebabkan oleh proses seleksi dan pengujian yang bias.

6) Keputusan promosi

Promosi tidak hanya merupakan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi jabatan yang lebih tinggi yang sedang tidak ada pejabatnya, tetapi juga merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang memenuhi syarat untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

7) Keputusan kompensasi

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan selain promosi adalah perbaikan kompensasi, seperti kenaikan gaji berkala, dan bonus.

8) Perbaikan kinerja

Penempatan karyawan pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, pemberiaan pelatihan, pengembangan, promosi, dan pemberian kompensasi yang lebih baik, merupakan upaya-upaya yang dapat diharapkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

9) Peningkatan daya saing organisasi

Manajemen kinerja karyawan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan di samping akan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, juga berpeluang untuk meningkatkan daya saing organisasi (Suparyadi, 2015, hal. 332).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang seperti diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun perusahaan. Ada baiknya seorang pemimpin harus mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Kasmir, 2017, hal.189).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu pegawai.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Edy dan Risambessy, 2018).

Dan pendapat lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Faktor internal antara lain kemampuan intelegualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Busro, 2018, hal. 95).

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain

bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah situs kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi

selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya, oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan hasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain (Kasmir, 2017, hal. 208).

Adapun pendapat lain dimensi dan indikator kinerja adalah :

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas (Afandi, 2018, hal. 89).

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Kasmir, 2018, hal. 40).

Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Anita dkk, 2013).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Masriati, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Manfaat Beban Kerja

Dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat :

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 8) Program promosi pegawai.
- 9) Reward and punishment terhadap unit atau jabatan.
- 10) Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia (Muskamal dalam Irawati dan Carollina, 2017).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

- 1) Faktor lingkungan Fisik
 - a) Rancangan Ruang Kerja

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

b) Rancangan pekerjaan

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

c) Kondisi lingkungan kerja

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

d) Tingkat visual privacy serta acoustical privacy

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

2) Faktor lingkungan psikis

a) Pekerjaan yang berlebihan

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

b) Sistem pengawasan yang buruk

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

c) Kurangnya umpan balik prestasi

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

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

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

f) Ketidakjelasan peran

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

g) Frustrasi

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

h) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

i) Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok

Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut (Suwatno, 2018, hal. 251).

Pendapat lain mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

- 1) Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, organisasi kerja.
- 2) Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis

kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis) (Koesomowidjojo, 2017, hal. 24).

d. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator-indikator beban kerja antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2017, hal. 24).

Adapun pendapat lain yang mengemukakan indikator-indikator beban kerja, adalah :

1) Kuantitas kerja yang ditargetkan.

2) Kualitas kerja yang dituntut.

3) Jumlah jam kerja (Busro, 2018, hal. 302).

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018, hal. 65).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman, 2017, hal. 47).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri (Kaswan, 2017, hal. 568).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya

dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2018, hal. 71).

Manfaat lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja (Pratama, 2015).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja.

- 2) Ruang kerja yang lapang.
- 3) Ventilasi udara yang baik.
- 4) Tersedianya tempat ibadah.
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Secara umum lingkungan kerja terdiri lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

- 1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berada dilingkungan itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a) Rencana Ruang Kerja.

Meliputi kesesuaian pengaturann dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengnan pekerjaanya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi tempat kerja yang dapat memberi privasi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2) Faktor Lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan lingkungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja. seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi.

e) **Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut (Afandi, 2018, hal. 66).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan adalah :

- 1) Temperatur
- 2) Kelembaban
- 3) Pencahayaan
- 4) Kebisingan
- 5) Vibrasi
- 6) Debu, asap
- 7) Ventilasi (Kaswan, 2017, hal. 577).

d. Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) **Perlengkapan kerja** adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

- 2) Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- 3) Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal, adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan (Parlinda dan wahyudin, 2013).

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja :

- 1) Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
 - a) Lampu penerangan tempat kerja.
 - b) Jendela tempat kerja.
- 2) Dimensi warna, dengan indikator:
 - a) Tata warna.
 - b) Dekorasi.
- 3) Dimensi suara, dengan indikator:
 - a) Bunyi musik.
 - b) Bunyi mesin pabrik, bengkel.
- 4) Dimensi udara, dengan indikator:
 - a) Suhu udara.
 - b) Kelembaban udara (Afandi, 2018, hal. 71).

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (beban

kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sri dkk, 2016), (Irawati dan Carolinna, 2017), dan (Sutoyo, 2016).



Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

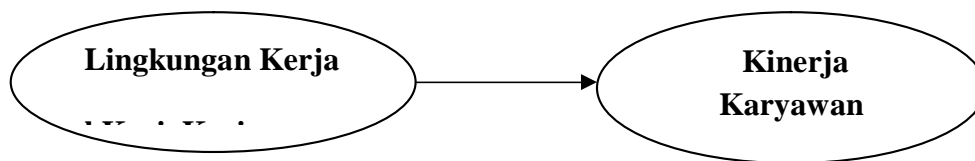
2. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi

dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kobosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak-nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa instansi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut (Sutoyo, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sri dkk, 2016), (Bahagia dan Putri, 2018), dan juga (Siagian dan Khair, 2018).



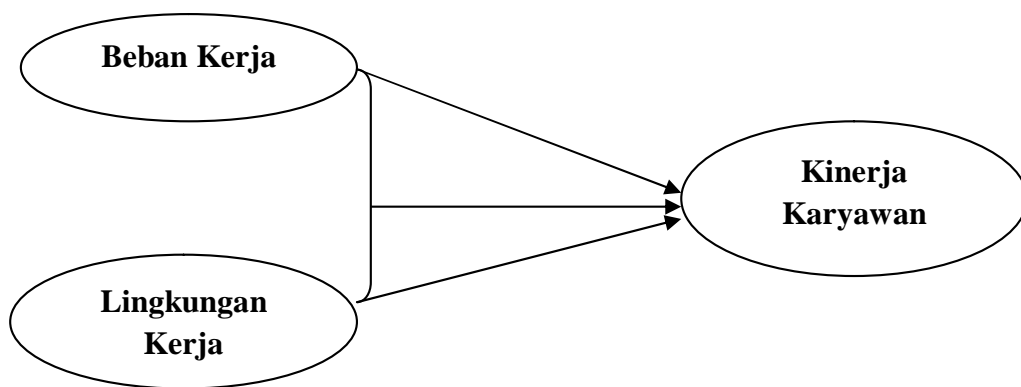
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya beban kerja dan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dan

dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Tjiabrata, 2017).



Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis berkaitan dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi dkk, 2015, hal. 44).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif ini memiliki level tertinggi di bandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (Ratu, 2016. hal 10).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal.13).

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional ialah berupa pengukuran atau pengujian suatu variabel. pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel (Juliandi dkk, 2015, hal. 113).

Dalam penelitian diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan

tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja (Sudaryono, 2017, hal. 70).

Tabel III. 1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas (mutu)
2.	Kuantitas (jumlah)
3.	Waktu (jangka waktu)
4.	Penekanan Biaya
5.	Pengawasan
6.	Hubungan Antar Karyawan

Sumber: (Kasmir, 2017, hal. 208).

2. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas (Irawati dan Carrollina, 2017).

Tabel III. 2**Indikator Beban Kerja**

No	Indikator
1.	Kondisi pekerjaan
2.	Penggunaan waktu kerja
3.	Target yang harus dicapai

Sumber: (Koesomowidjojo, 2017, hal. 33).

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018, hal. 65).

Tabel III. 3**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1.	Perlengkapan kerja
2.	Pelayanan kepada pegawai
3.	Kondisi kerja
4.	Hubungan personal

Sumber: (Parlinda dan Wahyudin, 2013).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Madu Nusantara Medan yang beralamat jln Sei Rokan Babura Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penulisan proposal		■	■																	
4	Seminar Proposal				■	■	■														
5	Revisi Proposal						■	■	■												
6	Penulisan Skripsi										■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■				
8	Pengesahan Skripsi																		■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal. 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yg berkerja di PT. Madu Nusantara Medan berjumlah 68 orang.

Tabel III. 5
Daftar Populasi

No	Bagian/Divisi	Populasi
1	Bagian Umum	15
2	Bagian Keuangan	8
3	Bagian Program	5
4	Bagian Pemasaran	25
5	Bagian Pengembangan	15
Jumlah		68

2. Sampel

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

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016, hal. 122).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Angket (*Questioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan perusahaan PT. Madu Nusantara Medan dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreement*) respon terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III. 6 : Instrumen Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 134).

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Uji Validasi

Uji Validasi berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurapun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai total y

n = Jumlah sampel (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal. 76).

1) $H_0: \rho = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}

2) $H_1: \rho \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)

b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05)

1) Uji Validitas variabel Beban Kerja (X)

Tabel III-7

Uji Validitas untuk variabel Beban Kerja

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,686	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,594	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,443	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,391	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
5	0,639	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,427	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

2) Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

Tabel III-8

Uji Validitas untuk variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,413	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,526	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,479	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,451	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,372	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid
6	0,408	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
7	0,553	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,593	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

3) Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan

Tabel III-9**Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,472	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,572	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,533	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,414	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,602	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,518	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,472	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,365	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid
9	0,422	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,523	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,506	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12	0,512	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Uji relibitasi berarti untuk melihat 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

(Juliandi dkk, 2015, hal. 80).

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

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

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

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

Tabel III-10

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,699	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,693	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya, masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X1 = 0,699 > 0,6 variabel X2 cronbach's alpha = 0,693 > 0,6 dan variabel Y cronbach's alpha = 0,715 > 0,6.

2. Wawancara (interview)

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

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = Beban kerja

X_2 = Lingkungan kerja (Sugiyono, 2017, hal. 192).

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi, 2013, hal. 174).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model

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

- 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 di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

- 1) Bila $\text{sig} > 0.05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013 hal 300) :

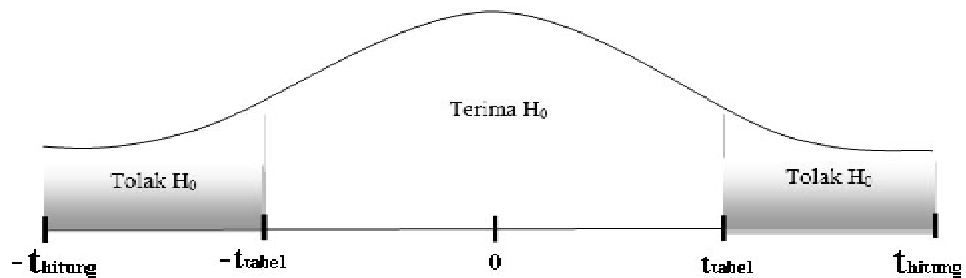
$$t = \frac{r_2}{\frac{1}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sample

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

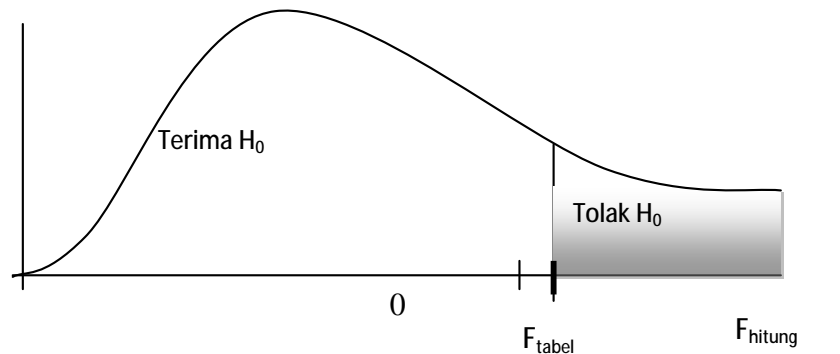
$$Fh = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = sampel



Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Koefisien Determinasi

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

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

Dimana:

D = Determinasi

R^2 = Hasil kuadrat korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Penelitian

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 68 responden sebagai sample penelitian, penulis melakukan pengolahan data yang terdiri 6 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Beban Kerja, variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Wanita	43 orang	63,2%
2	Laki-laki	25 orang	36,8%
	Jumlah	68 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari perempuan sebanyak 43 orang (63,2%) dan jenis kelamin laki-laki 25 orang

(36,8%). Hal ini dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan mayoritas karyawan perempuan dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan dengan baik.

b. Usia

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	29 orang	42,6%
2	31-40 tahun	32 orang	47,1%
3	41-50 tahun	7 orang	10,3%
	Jumlah	68 orang	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari hasil diatas karakteristik usia responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang, 31-40 tahun sebanyak 32 orang, dan 41-50 tahun sebanyak 7 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan memiliki usia yang beragam.

c. Tingkat pendidikan

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	5	7,4 %
2	D-1/D3	25	36,8%
3	S-1	31	45,6%
4	S-2	7	10,3%
	Total	68	100%

Sumber: Data diolah (2019)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian ini diketahui responden berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang, D-1/D3 sebanyak 25 orang, S-1 sebanyak 31 orang dan S-2 sebanyak 7 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Madu Nusantara Medan memiliki tingkat pendidikan yang beragam.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

a. Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Jawaban Beban Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	69,10%	21	30,90%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	28	41,20%	38	55,90%	1	1,50%	1	1,50%	0	0%	68	100%
3	22	32,40%	41	60,30%	5	7,40%	0	0%	0	0%	68	100%
4	18	26,50%	48	70,60%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
5	40	58,80%	27	39,70%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
6	29	42,60%	36	52,90%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap hari, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 69,10% dan setuju 30,90%).

- 2) Jawaban responden tentang saya harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 41,20% dan setuju 55,90%).
- 3) Jawaban responden tentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 32,40% dan setuju 60,30%) .
- 4) Jawaban responden tentang saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 26,50% dan setuju 70,60%) .
- 5) Jawaban responden tentang target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 58,80% dan setuju 39,70%) .
- 6) Jawaban responden tentang pencapaian target yang harus saya capai sudah jelas, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 42,60% dan setuju 52,90%) .

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel beban kerja dilihat dari kondisi pekerjaan menunjukkan karyawan sangat setuju selalu mengerjakan pekerjaan yang sama dan bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan jika hal ini terus terjadi akan membuat karyawan bosan dengan pekerjaannya, dilihat dari penggunaan waktu kerja menunjukkan karyawan menyetujui bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup, dan dilihat dari target yang harus dicapai menunjukkan target pekerjaan terlalu tinggi tetapi sudah jelas untuk dicapai.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV-5

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban Lingkungan Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	82,40%	12	17,60%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	49	72,10%	18	26,50%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
4	28	41,20%	40	58,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	35	51,50%	30	44,10%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
7	40	58,80%	26	38,20%	1	1,50%	0	0%	1	1,50%	68	100%
8	34	50,00%	29	42,60%	5	7,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kelengkapan perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 82,40% dan setuju 17,60%).
- 2) Jawaban responden tentang peralatan kerja yang disediakan cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 72,10% dan setuju 26,50%).
- 3) Jawaban responden tentang penyediaan tempat ibadah,kantin,toilet yang tidak bersih membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 42,60% dan setuju 54,40%).

- 4) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 41,20% dan setuju 58,80%).
- 5) Jawaban responden tentang penerangan dalam ruangan baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 51,50% dan setuju 44,10%).
- 6) Jawaban responden tentang penataan ruang yang tepat dapat memperlancar aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 57,40% dan setuju 39,70%). Hal ini berarti responden PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa penataan ruang yang tepat dapat memperlancar aktivitas kerja karyawan.
- 7) Jawaban responden tentang perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 58,80% dan setuju 38,20%). Hal ini berarti responden PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.
- 8) Jawaban responden tentang hubungan baik dengan atasan dapat membantu proses kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 50,00% dan setuju 42,60%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dilihat dari perlengkapan kerja karyawan setuju kelengkapan peralatan dikantor yang ada sudah cukup lengkap dan sudah membuat kerja lancar, dilihat dari pelayanan kepada pegawai menunjukkan

bahwa PT. Madu Nusantara Medan sudah memberikan pelayanan kepada karyawan, dilihat dari kondisi kerja menunjukkan karyawan akan nyaman bekerja jika penataan ruang dan penerangan diruang kerja baik, dan dilihat dari hubungan personal menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik akan membantu mempelancar pekerjaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-6

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	51,50%	33	48,50%	0	0 %	0	0%	0	0%	68	100%
2	19	27,90%	47	69,10%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
3	25	36,80%	42	61,80%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
4	13	19,10%	54	79,40%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
5	26	38,20%	42	61,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	27	39,70%	41	60,30%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
7	17	25,00%	49	72,10%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
8	19	27,90%	45	66,20%	4	5,90%	0	0%	0	0%	68	100%
9	26	38,20%	41	60,30%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
10	18	26,50%	49	72,10%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
11	29	42,60%	39	57,40%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
12	19	27,90%	48	70,60%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 51,50% dan setuju 48,50%).

- 2) Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 27,90% dan 69,10% setuju).
- 3) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 36,80% dan 61,80% setuju).
- 4) Jawaban responden tentang selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 19,10% dan 79,40% setuju).
- 5) Jawaban responden tentang saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 70,60% dan 38,20% setuju 61,80%).
- 6) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 39,70% dan setuju 60,30%).
- 7) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sesuai dengan anggaran yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 25,00% dan setuju 72,10%).
- 8) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja tanpa mengeluarkan biaya ekstra yang dikeluarkan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 27,90% dan setuju 66,20%).
- 9) Jawaban responden tentang pengawasan yang terlalu ketat akan membuat rasa gugup saat bekerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 38,20% dan setuju 60,30%). Hal ini berarti responden PT. Madu Nusantara

Medan menyetujui bahwa pengawasan yang terlalu ketat akan membuat rasa gugup saat bekerja.

- 10) Jawaban responden tentang saya akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 26,50% dan setuju 72,10%).
- 11) Jawaban responden tentang kerjasama, saling membantu antara karyawan akan mempermudah menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 42,60% dan setuju 57,40%). Hal ini berarti responden PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa kerjasama, saling membantu antara karyawan akan mempermudah menyelesaikan pekerjaan.
- 12) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja saling menghargai satu sama lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 27,90% dan setuju 70,60%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel kinerja dilihat dari kualitas menunjukkan karyawan sudah memiliki kualitas pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan, dilihat dari kuantitas menunjukkan karyawan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan PT. Madu Nusantara Medan, dilihat dari waktu menunjukkan karyawan memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya, dilihat dari penekanan biaya karyawan bekerja sesuai dengan anggaran sudah ditetapkan perusahaan, dilihat dari pengawasan menunjukkan karyawan akan giat dalam bekerja jika diawasi tetapi jika terlalu ketat juga akan membuat rasa gugup saat bekerja, dan dilihat dari hubungan antar karyawan menunjukkan karyawan

saling menghargai satu sama lain dalam bekerja dan akan mempermudah menyelesaikan pekerjaan.

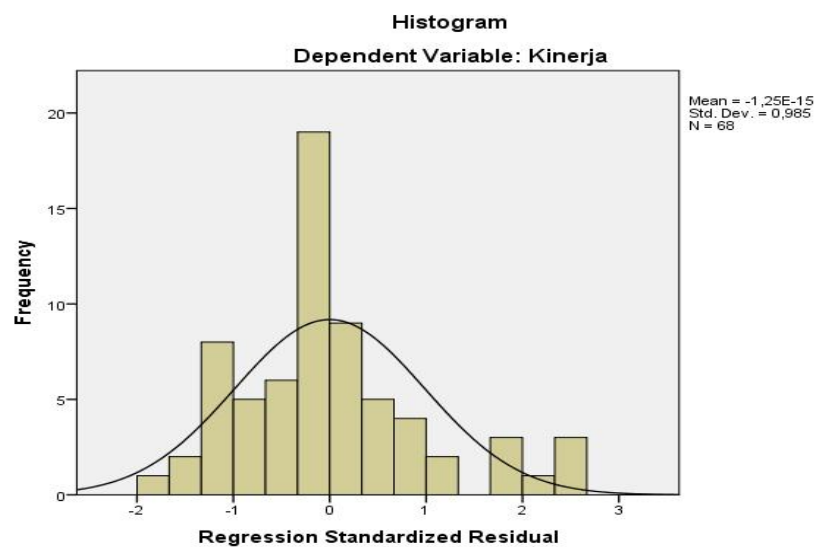
3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi, 2013, hal. 174).



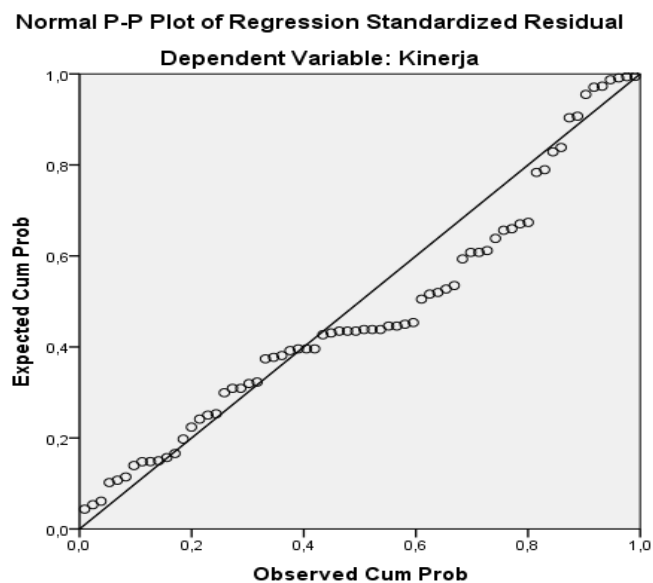
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Gambar IV-1

Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

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

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



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Gambar IV-2

Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot

Gambar IV-2 menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas dikatakan tersebar disekeliling garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data

yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

- 1) Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai $Tolerance > 0.01$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika nilai $Tolerance < 0.01$, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel IV-7
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban	,999	1,001
Lingkungan	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja

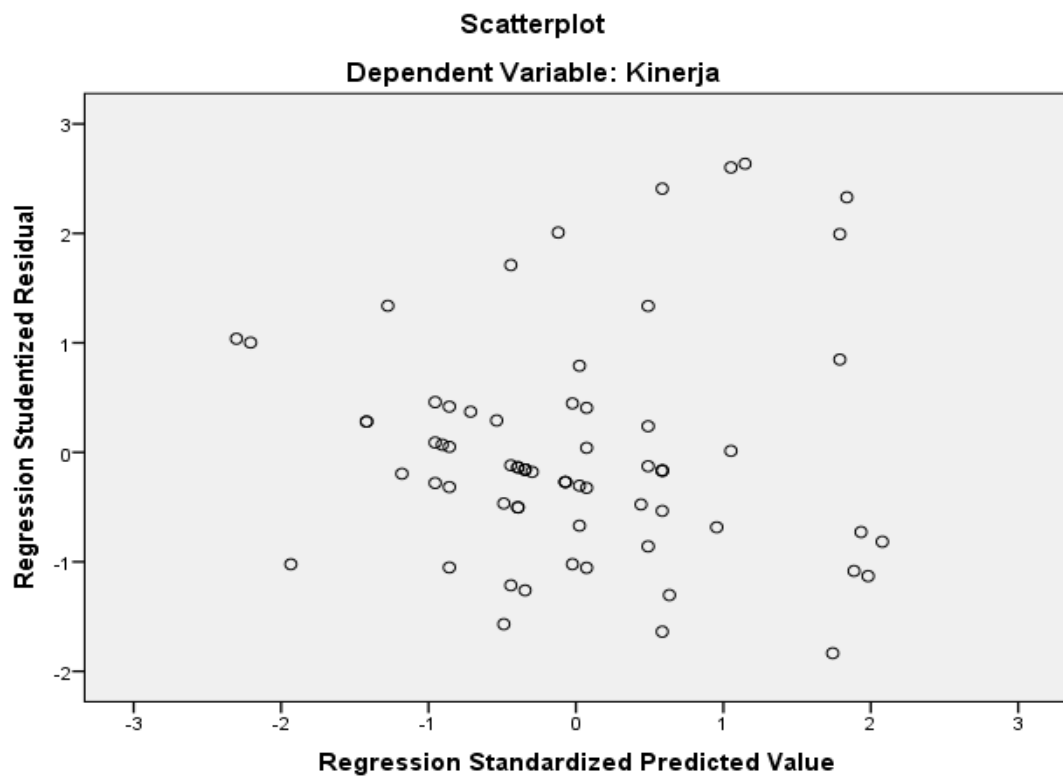
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10 yaitu Beban Kerja (1,001) dan Lingkungan (1,001) dan nilai Tolerance lebih dari 0,01 yaitu beban (0,999) dan Lingkungan (0,999).

3) Uji Heterokedastisitas

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

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Gambar IV-3

Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. hal ini bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam. Berikut ini adalah rumus dari Regresi Linier Berganda.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = Beban kerja

X_2 = Lingkungan kerja (Sugiyono, 2017, hal. 192).

Tabel IV-8
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,014	7,795		4,107	,000
	Beban	,053	,198	,031	,268	,790
	Lingkungan	,512	,157	,375	3,258	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil Pengolahan SPSS (2019)

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

$$Y = 32,014 + 0,053 X_1 + 0,512 X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $\alpha = 32,014$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 32,014.

- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,053$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan sebesar 5,3%. Kontribusi yang diberikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,1% dilihat dari Standardized Coefficients pada Tabel IV-9 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,512$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan sebesar 51,2%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,5% dilihat dari Standardized Coefficients pada Tabel IV-9 diatas.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

- a) Bila $\text{sig} > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- c) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- d) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV-9

Hasil Uji t

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,014	7,795		4,107	,000	
	Beban	,053	,198	,031	,268	,790	
	Lingkungan	,512	,157	,375	3,258	,002	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1,997 (t_{tabel}). Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 0,268, sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,790 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada nilai positif tetapi tidak ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.
- b) Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,258, sementara t_{tabel} sebesar 1,668 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-10

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,632	1	80,632	10,732	,002 ^b
	Residual	495,883	66	7,513		
	Total	576,515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65 \text{ adalah } 3,138 (F_{tabel})$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 10,732 dengan signifikansi 0,002 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,138, dilihat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent adalah terbatas berikut ini pengujiannya.

Tabel IV-11
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,375 ^a	,141	,114	2,76054

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi determinasi (R Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa 14,1% variabel kinerja (Y) dipengaruhi Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, gaji, kepemimpinan, komunikasi dll.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan dengan nilai sig 0,790, hal ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan walaupun tidak dominan.

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

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Khasifah dan Nugraheni (2016) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dengan hasil penelitian Astutik (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Paramitadewi (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rahman (2017, hal. 47) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sri, Adolfinia dan Lumintang (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu memperdayakan karyawan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Hasil penelitian Siagian dan Khair (2018) juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Muntu, Sepang dan Koleangan (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan yang menyatakan bahwa berdasarkan uji F didapat nilai signifikan 0,002. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja juga dipengaruhi lingkungan kerja. Karyawan merasa bosan dalam bekerja ketika lingkungan kerjanya tidak kondusif dan kurang nyaman. Beban kerja yang proporsional tanpa didukung oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif tidak akan meningkatkan kinerja secara maksimal

Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Tjiabrata (2017) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sri dkk (2016) menunjukkan lingkungan kerja , kompensasi, beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dengan hasil penelitian Sutoyo(2016) menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Hal ini dilihat dari nilai F sebesar 0,268, sementara F sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,790 > 0,05$
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan dimana F sebesar 3,258, sementara F sebesar 1,668 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan dilihat dari signifikansi nilai F sebesar 10,732 sementara nilai F sebesar 3,138 dengan signifikan 0,002.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. MAdu Nusantara Medan, disarankan untuk tetap mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan diharapkan pihak perusahaan

dapat mempertahankan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terbukti jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anita, J., Nasir, Aziz., & Yunus, Mukhlis. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Pada Presentasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 5(2), 53-62.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100-105.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy, L., & Risambesy, A. (2018). Pengaruh Diklat Displin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 18-26.
- Hamali, A, Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*, Magelang: Unimma Press.
- Irawati, R.,& Carrollina,D, A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Displin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Diponegoro *Journal Of Management*, 5(1), 1-7.
- Koesomowidjojo, S, R, M. (2017). *Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Masriati. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *Journal of Management*, 1(3), 1-13.
- Muntu, S, D., Sepang, J, L., & Koleangan, R, A, M. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 4153-4162.
- Nofriansyah, D. (2012). *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paramitadewi, K, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Parlinda, V., & Wahyuddin, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Kota Bontang. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 351-362.
- Rahman, M. (2017). *Bisnis Administrasi*, Makasar: Cv Sah Media.
- Ratu, I, T. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Siagian, T, S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, L, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri, R, M., Adolfina., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45-55.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus* Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187-195.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., & Priansa, D, J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Tjiabrata, F, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570-1580.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40-50.