

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HERFINTA FARM AND
PLANTATION MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(SM) Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	:Nurul Fitri Hidayah
Npm	:1605160333
Program Studi	:Manajemen
Konsentrasi	:Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 15 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL FITRI HIDAYAH
N P M : 1605160333
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

RAIHANA DAULAY, SE., M.Si

DODI SALDEN CHANDRA, SE., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

N a m a : NURUL FITRI HIDAYAH
NPM : 1606160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN
PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA (UMSU)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi


WILLY YUSNANDAR, SE., M.SI

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.


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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : Nurul Fitri Hidayah
NPM : 1605160333
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23 20	- Hasil uji masing - masing variabel		
06	- Abstrack		
21 20	- Kesimpulan & Saran		
07	- Tabel Aray		
05 20.			
08	Ace IKUT SIDANG MEJA HEJRA		

Medan, Agustus 2020

Diketahui /Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)



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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : NURUL FITRI HIDAYAH
NPM : 1605160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HERFINTA FARM AND PLANTATION MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16-03-2020	PROPOSAL DITERIMA		
	- Judul harus berbentuk piramida terbalik		
	- Pemberian nama dan gelar diperbaiki		
	- BAB I Fokuskan tentang judul yang diteliti		
13-04-2020	- Teori-teori yang ada di proposal dimasukkan ke daftar pustaka dengan format mendeley		
17-04-2020	- Kerangka konseptual dijelaskan hubungan masing-masing variabel		
27-04-2020	- ACC Ikut Seminar		

Medan, April 2020

Pembimbing Proposal

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Nurul Fitri Hidayah

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : nurulfitrih01@gmail.com**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Meningkatkan atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun faktor eksternal yang timbul dalam suatu perusahaan. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja pegawai, lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Adapun sampel yang dilakukan menggunakan sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket (kuesioner). 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 Sciences*) 16.0 For Windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Dan koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,192 memperlihatkan 19,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja dan 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effect of Work Environment and Workload on Performance at PT Herfinta Farm and Plantation Medan

Nurul Fitri Hidayah

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Sumatera Utara
Email :nurulfitrih01@gmail.com***

Employee performance is the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets. Employees can work well if they have high performance so that they can provide good results for the company. Increasing or decreasing employee performance in an organization is strongly influenced by various factors, both internal and external factors that arise in a company. This research will discuss about employee performance, work environment and workload. This study aims to determine: (1) the influence of the work environment on employee performance. (2) the effect of workload on employee performance. (3) the influence of work environment and workload on performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan. The sample is conducted using saturated sampling. The number of respondents in this study were 77 respondents. Data collection techniques in research using a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test) and the coefficient of determination. Data processing using the software program SPSS (Statistic Package For The Social Sciens) 16.0 For Windows. The results of this study prove that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on employee performance. The work environment and workload have a significant influence on employee performance at PT Herfinta Farm And Plantation Medan. And the coefficient of determination (R-Square) obtained in this study is 0.192 showing 19.2% of employee performance is influenced by work environment and workload and 80.8% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Work Environment, Workload And Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat AllahSubhanahu wa Ta'ala,, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan”. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini diunjukkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.Tugas akhir ini merupakan program yang wajib diikuti oleh setiap mahasiswa/i Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT Herfinta Farm And Plantation.Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orangtua yaitu Ayahanda Ir.Suadi dan Ibunda Sri Suharti yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moril kepada peneliti.
2. Kakak dan Abang saya yaitu Kiki dan Fachrul. Yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada saya.
3. Bapak Dr. Agussani,M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE M.Si, sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy T., SE.,M.Si, sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman S.Hasibuan,SE,M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen,SE,M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar,S.E,M.Si, sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti.

10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada peneliti.
11. Kepada seluruh staf dan tenaga kerja yang ada di PT Herfinta Farm And Plantation.
12. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Firza, Retno, Denita, Marisa, Diza, Fatiah dan teman-teman manajemen F pagi yaitu Haira, Kiki, Dina serta teman-teman manajemen F lainnya.

Peneliti menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan , Agustus 2020

Penulis

NURUL FITRI HIDAYAH
NPM : 160516033

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.3 Beban Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	23
2.1.3.4 Dampak Beban Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	24
2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	25
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ..	26
2.3 Hipotesis.....	27

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional	28
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Data.....	43
4.2 Analisi Data.....	49
4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.2.2 Uji asumsi Klasik	50
4.2.3 Uji Hipotesis.....	55
4.2.4 Pembahasan	58
BAB 5 PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	30
Tabel 3.3 Karyawan Pada PT Herfinta Farm And Plantation	31
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	34
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Beban kerja	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja	46
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji f.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	25
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji -t).....	40
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji-f).....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Normal.....	52
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Nilai Koesioner Lingkungan Kerja.....	73
Lampiran 3 Nilai Koesioner Beban Kerja.....	75
Lampiran 4 Nilai Koesioner Kinerja.....	77
Lampiran 5 Validitas dan Reabilitas	79
Lampiran 6 Hasil Uji Data	82
Lampiran 7 Tabel R	85
Lampiran 8 Tabel T.....	88
Lampiran 9 Tabel F.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Adapun tujuan perusahaan dibentuk melalui visi yaitu untuk kepentingan manusia serta misi yang akan dikelola oleh manusia. Jadi, sumber daya manusia merupakan faktor strategi dalam menentukan semua kegiatan di perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan hasil yang efektif dan efisien didalam bagian sumber daya alam, sumber daya manusia maupun sumber daya modal. Dari ketiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik pula.

Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan ditentukan atau dapat dicapai oleh kinerja yang dihasilkan para karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Rendahnya tingkat kemampuan yang dimiliki setiap karyawan akan berdampak buruk bagi produktivitas maupun kinerja karyawan yang akan memberikan dampak bagi perusahaan itu sendiri (Nunung & Masurip,

2011).Maka perusahaan akan menuntut bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai cara.Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu yang berpengaruh dalam kinerja karyawan lingkungan di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut(Muthia et al., 2014). Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan memberikan rasa semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan rasa kenyamanan saat didalam ruangan yang akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan akan memberikan rasa malas, bosan, serta akan mempengaruhi gairah dan semangat karyawan yang akan membuat kinerja karyawan menurun.

Selain lingkungan kerja hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja merupakan berat ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja (*job distribution*), ukuran kemampuan kerja (*standart rate of perfomance*) dan waktu yang tersedia(Elbadiansyah, 2019). Beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi karyawan.Dari beban kerja perusahaan dapat melihat sejauh mana kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Dari pengamatan awal yang dilakukan penulis pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu dimana kinerja pegawai saat ini masih dikatakan rendah dan belum seusai dengan yang diharapkan perusahaan. Mulai dari kondisi lingkungan didalam PT Hervinta Farm And Plantation, dimana kondisi ruangan yang cukup kecil, jarak antara karyawan dengan karyawan lainnya di dalam satu ruangan yang sangat dekat membuat karyawan sulit untuk melakukan aktifitas pekerjaan karena keterbatasan ruangan. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan kurangnya sirkulasi oksigen berkurang. Ruangan yang kecil dapat menghambat aktifitas yang dilakukan karyawan serta tata letak antar meja yang saling berdekatan membuat karyawan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak meja yang cukup berdekatan akan membuat mereka mudah mengobrol dengan rekan kerjanya dan cenderung menghabiskan waktu untuk membuang rasa bosannya. Keterbatasan ruangan divisi yang membuat terpecahnya beberapa karyawan yang mempunyai satu divisi yang sama membuat karyawan sulit untuk saling mengkonfirmasi pekerjaan mereka. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang gerak karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Ruangan yang sempit dapat menghambat proses kerja karyawan (Assauri, 1993).

Kemudian masalah lain yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah beban kerja. Pembagian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana perusahaan dapat memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan memiliki masalah pembagian beban kerja yang kurang

efektif membuat pegawai kesulitan dalam membagi waktu penyelesaian pekerjaannya. Pegawai yang kurang disiplin untuk memanfaatkan waktu akan mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan membutuhkan waktu yang lebih dari batas waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan ataupun terlalu berlebihan hingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan akan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fernando et al., 2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan (Dian et al., 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja.

Serta penelitian yang dilakukan oleh (Muthia et al., 2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat terlihat jelas pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis mengangkat judul penelitian skripsi tentang

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm And Plantation”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada latar belakan masalah yang telah penulis sudah menjelaskan berbagai fenomena yang terjadi pada PT Herfinta Farm And Plantation. Maka dari itu penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Suasana ditempat kerja yang kurang baik bagi pekerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Besarnya tingkat beban kerja yang di dapatkan karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi masalah di penelitian ini pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dapat dilihat jelas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Herfinta F&P adalah lingkungan kerja dan beban kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok permasalahan di penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenali lingkungan kerja dan beban kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak manajemen PT Herfinta Farm And Plantation dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh lingkungan dan beban kerja terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi refrensi bagi peneliti lain dimana yang akan datang yang bermaksud mengkaji hal yang sama dalam penelitian ini.

BAB2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Didalam setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan potensi yang ada didirinya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Daulay et al., 2019). Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen et al., 2020). Dalam hal ini maka perusahaan wajib untuk berusaha meningkatkan kinerja serta kualitas hidup kerja karyawannya.

Menurut (Suriyani & Foeh, 2018) kinerja organisasi dapat dipandang sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada didalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan.

Menurut (Nunung & Masurip, 2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

(Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah

disepakati bersama. Menurut (Darmanto et al., 2015) bahwa kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Dari penjelasan di atas kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan atau segala kegiatan yang dihasilkan untuk perusahaan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

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

5. Motivasi kerja

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

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan pekerjanya.

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kinerja

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

11. Loyalitas

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

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

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

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

1. Lingkungan eksternal organisasi

Merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi faktor ekonomi makro dan mikro

organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama dan kompetitor.

2. Faktor internal organisasi

Merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, meliputi budaya organisasi dan iklim organisasi.

3. Faktor-faktor pegawai

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

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Tanpa penilaian kinerja pihak manajemen akan kesulitan dalam menentukan gaji atau bonus atau kesejahteraan. Maka tujuan penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian kinerja, maka manajemen perusahaan dapat mengetahui dimana kelemahan setiap karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya dan ternyata kurang mampu untuk berada diposisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian yang lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka

akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Bagi karyawan yang memiliki ataupun kemampuan yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar dapat mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya bagi mereka bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi tentang kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik maka akan memberikan rasa keadilan yang diterima karyawan. Artinya bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atau jeri payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

9. Budaya kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilannya pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam pekerjaan tentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat

diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan (Kasmir, 2016)

Adapun pendapat lain yang menyatakan indikator kinerja utama karyawan yaitu menurut (Wirawan, 2015) adalah:

1. Produktivitas

Indikator ini mengemukakan kuantitas dan kualitas hasil kerja dan kecepatan waktu karyawan setiap memproduksi produknya.

2. Kominikasi

Komunikasi menunjukkan kemampuan pegawai berbagai informasi dengan teman sekerjanya, para pelannggan dan para manajernya.

3. Pembuatan keputusan

Pembuatas keputusan adalah indikator mengenai seberapa besar baik pegawai dapat menilai suatu situasi dan meresponnya.

4. Keterampilan pekerjaan

Merupakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan memerlukan pelatihan, supervisi yang ketat atau dipindahkan ke peerjaan lainnya dimana ia mempunyai keterampilan untuk itu.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja tidak hanya meliputi hubungan antara sesama karyawan tetapi juga hubungan kerja dengan para pelanggan, manajemen tetapi juga semua pemangku kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan tugas seorang pegawai.

6. Motivasi kerja

Motovasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaannya

Sedangan menurut (Syalimono & Syaiful, 2019) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas

4. Tanggung jawab

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting dalam untuk diperhatikan dalam manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai akan memberikan efek negatif yang berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

(Hendro & Adi, 2019) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut (Muthia et al., 2014) lingkungan kerja adalah hal-hal yang berada disekitar pekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Syalimono & Syaiful, 2019) lingkungan kerja merupakan sarana penunjang proses kerja dimana kenyamanan dan keselamatan dalam proses bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja, baik itu tata ruangan, jarak meja antar pegawai, suhu, suara, dan apa saja didalam lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kegiatan atau segala aktivitas yang dilakukan karyawan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Didalam suatu lingkungan kerja terdapat beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan di perusahaan yang disebut faktor-faktor lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004) adalah :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembapan di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Getaran mekanis di tempat kerja.
6. Bau-bauan di tempat kerja.
7. Tata warna di tempat kerja.
8. Dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja.

11. Hubungan atasan dengan bawahan.
12. Hubungan sesama rekan kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Firmansyah & Budi, 2018) adalah:

1. Pewarnaan.
2. Kebersihan.
3. Pertukaran udara.
4. Penerangan.
5. Keamanan.
6. Kebisingan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Muthia et al., 2014) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kendala berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan konfusif akan dapat memberikan rasa nyaman dan dapat memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja sangat berdampak terhadap terhadap emosional karyawan. Apabila karyawan merasa senang dan nyaman terhadap lingkungan kerja maka karyawan akan betah ditempat kerja dalam melakukan segala aktivitasnya.

Menurut (Hendro & Adi, 2019) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan.
2. Kebisingan.
3. Suhu udara.
4. Ruang gerak yang diperlukan.
5. Pewarnaan.
6. Keamanan

Menurut (Wibowo et al., 2014) adapun indikator kerja non fisik adalah:

1. Struktur tugas
2. Desain pekerjaan
3. Pola kerjasana
4. Pola kepemimpinan
5. Budaya organisasi

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Muthia et al., 2014) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas, suatu pekerjaan, atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut (Amalia, 2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Adapun keputusan MenPan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 dalam (Sitepu, 2013) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam suatu organisasi tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan yang di terima oleh seseorang yang di selesaikan dalam jangka waktu tertentu dimana besarnya beban kerjayang didapatkan akan membuat seseorang mudah kelelahan dalam melaksanakannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas bersifat fisik

Kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkut. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi kerja

Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shif kerja, system kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Dapat memberikan beban tambahan meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban eksternal yang berpotensi sebagai stresor meliputi faktor somatic (jenis kelamin), umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

Menurut (Arifin et al., 2016) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor beban mental.
2. Faktor beban fisik.
3. Faktor beban waktu.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Jeky et al., 2018) indikator yang digunakan dalam pengukuran beban kerja adalah:

1. Target yang harus dicapai

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

2. Kondisi pekerjaan

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

3. Penggunaan waktu

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

4. Standar pekerjaan

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

Menurut (Wijaya, 2018) indikator yang digunakan dalam pengukuran beban kerja adalah :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya).
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan.
4. Kerja secara bergilir.
5. Pelimpahan tugas dan wewenang.
6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

2.1.3.4 Dampak Beban Kerja

Menurut (Amalia, 2017) beban kerja yang terlalu berlebihan dan terlalu sedikit memiliki dampak beban kerja yaitu:

1. Dampak beban kerja yang berlebihan antara lain kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.
2. Dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) beban kerja yang menimbulkan dampak negatif bagi karyawan adalah:

1. Kualitas kerja menurun yang disebabkan beban kerja yang terlalu berat, tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi.
2. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu apabila pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.
3. Kenaikan tingkat absensi mengakibatkan beban kerja yang terlalu banyak, bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit.
4. Pengukuran psikologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui sesuatu tugas pekerjaan tertentu.

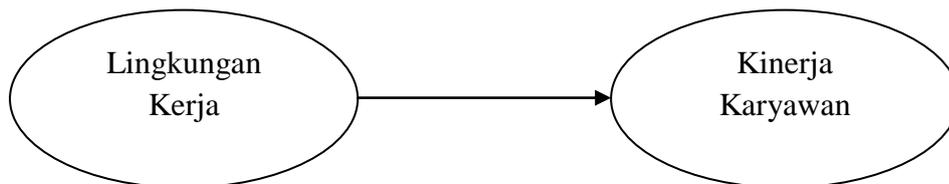
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok didalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan dapat memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang dapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018); (Julita & Arianty, 2018);(Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Siagian & Khair, 2018);(Yusnandar, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Syalimono & Syaiful, 2019);(Sri et al., 2016)yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

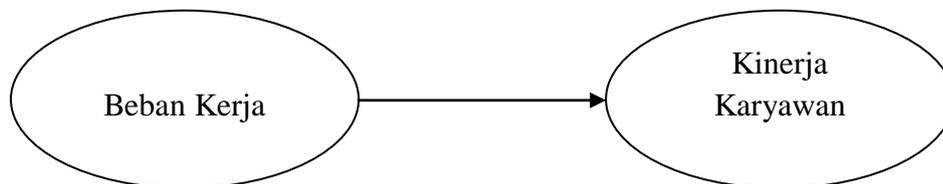


Gambar 2.1
Paradigma penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Astuti & Lesmana, 2018); (Amalia, 2017), (Jeky et al., 2018)(Irawati & Carollina, 2017)(Rindorindo et al., 2019) yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

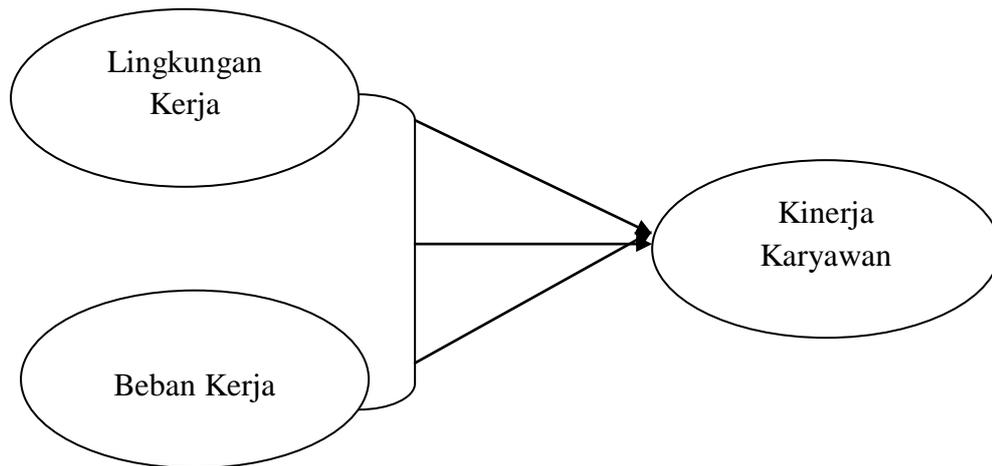


Gambar 2.2
Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja dan beban kerja yang baik di dalam suatu perusahaan maka akan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan dan dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fernando et al., 2017), (Dian et al., 2018)(Sri et al., 2016) yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 2.3
Paradigma penelitian pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebanyakan masih lemah yang harus diuji secara empiris, maka hipotesis yang di kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Santosa, 2018, hal. 132) “penelitian asosiatif bermakna sebuah hubungan, hubungan yang dimaksud yaitu korelasi antara satu fenomena atau variabel dengan fenomena atau variabel yang lain yang terdapat dalam sebuah sampel yang diambil dalam sebuah populasi”. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Arda, 2017) definisi operasional variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur
1.	Lingkungan Kerja (X1)	(Muthia et al., 2014) lingkungan kerja adalah bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<p>Lingkungan Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan <p>Lingkungan Non Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur tugas 2. Desain pekerjaan 3. Pola kerjasama 4. Pola kepemimpinan 5. Budaya organisasi 	(Hendro & Adi, 2019) (Wibowo et al., 2014)
2.	Beban Kerja (X2)	(Amalia, 2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan 4. Kerja secara bergilir 5. Pelimpahan tugas dan wewenang 6. Faktor somatis (kondisi kesehatan) 	(Wijaya, 2018)
3.	Kinerja (Y)	(Nunung & Masurip, 2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab 	(Syalimono & Syaiful, 2019)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian di PT Herfinta Farm And Plantation Medan di Jl Kapten Maulana Lubis No 9.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan Juni 2020

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Jenis Kegiatan	Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																														
2	Pengajuan Judul	■	■																														
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal													■	■	■	■																
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■												
7	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■				
9	SidangMeja Hijau																																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

Tabel 3.3
Karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation

No	Divisi	Populasi
1	Direktur	2
2	Staff	37
3	Tata Usaha	20
4	Umum	3
5	Lain-lain	15
Sub Total		77

Sumber : PT Herfinta Farm And Plantation Medan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

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 peneliti membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

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 respondennya sedikit kecil (Sugiyono, 2017).

3.5.2 Angket (*Questioner*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden dengan maksud untuk dijawab yang ditunjukkan kepada karyawan di PT Herfinta Farm And Plantation Medan dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreement*) responden terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya mempunyai 5 opsi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Instrumen skala likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (KTS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2017)

Selanjutnya untuk menguji angket yang sudah diterima dengan menggunakan validitas dan reabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Uji validitas bebrarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran 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

- 1) $H_0: p = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor
{tidak valid}}
- 2) $H_1: p \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}

kereteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed =a 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung = nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed =a0,05)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,724	0,186	0,000<0,05	Valid
2	0,402	0,186	0,000<0,05	Valid
3	0,522	0,186	0,000<0,05	Valid
4	0,734	0,186	0,000<0,05	Valid
5	0,639	0,186	0,000<0,05	Valid
6	0,363	0,186	0,001<0,05	Valid
7	0,656	0,186	0,000<0,05	Valid
8	0,738	0,186	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

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

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,632	0,186	0,000<0,05	Valid
2	0,597	0,186	0,000<0,05	Valid
3	0,334	0,186	0,000<0,05	Valid
4	0,533	0,186	0,000<0,05	Valid
5	0,342	0,186	0,000<0,05	Valid
6	0,559	0,186	0,000<0,05	Valid
7	0,645	0,186	0,000<0,05	Valid
8	0,268	0,186	0,018<0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

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

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,446	0,186	0,000<0,05	Valid
2	0,695	0,186	0,000<0,05	Valid
3	0,622	0,186	0,000<0,05	Valid
4	0,427	0,186	0,000<0,05	Valid
5	0,544	0,186	0,000<0,05	Valid
6	0,519	0,186	0,000<0,05	Valid
7	0,438	0,186	0,000<0,05	Valid
8	0,292	0,186	0,010<0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

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

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah 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. Dengan begitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian Realibilitas Instrumen :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $>0,60$ maka instrumennya baik
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $<0,60$ maka instrumennya kurang baik.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,756	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya, masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach alpha pada variabel X1 $0,756 > 0,6$ variabel beban kerja X2 $0,736 > 0,6$ dan variabel kinerja Y $0,731 > 0,6$.

3.6 Teknik Analisis Data

Pada pengujian penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi menurut (Sugiyono, 2017) 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

3.6.2 Asumsi Klasik

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

3.6.2.1 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 et al., 2015). Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

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

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

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : Menurut (Juliandi et al., 2015) “ jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas”. (Juliandi et al., 2015)

3.6.3 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.3.1 Uji Signifikansi “t”

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikat individual. Uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 (hipotesis nol) : $H=0$, artinya suatu variabel indenpenden secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a (hipotensis alternatif): $H\neq 0$, artinya suatu variabe indenpenden secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ mak H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan nilai signifikasi hasil output SPSS

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini menurut adalah rumus uji “t” yaitu: (Sugiyono, 2017)

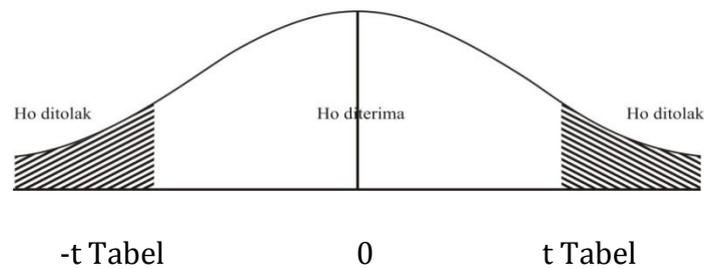
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

3.6.3.2 Uji Signifikansi “F”

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam metode ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis rumusan yang digunakan 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:

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

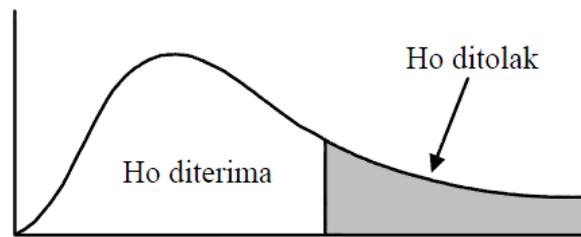
Keterangan :

F_h = pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F

Kriteria pengujian Uji F

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat

3.6.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus koefisien determinasi (Sugiyono, 2016)

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

Keterangan:

D = determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X_2), dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Penyebaran angket yang penulis lakukan terhadap 77 pegawai PT Herfinta Farm And Plantation Medan dengan menggunakan metode skala *likert* sebagai sampel penelitian. Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	34 orang	44,2%
2	Laki-Laki	43 orang	55,8%
	Jumlah	77 orang	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (44,2%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (55,8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Herfinta Farm And Plantation Medan mayoritas karyawan laki-laki dalam bekerja di perusahaan dengan baik.

2. Distribusi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	49 orang	63,6%
2	31-40	27 orang	35,1%
3	40-50	0	0%
4	Lebih dari 50	1 orang	1,3%
	Jumlah	77 orang	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari hasil karakteristik rentang usia responden dengan rentang usia 20-30 sebanyak 49 orang, 31-40 sebanyak 27 orang, dan lebih dari 50 orang sebanyak 1 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan memiliki usia yang beragam.

3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	15 orang	19,5%
2	Diploma	5 orang	6,5%
3	S1	44 orang	57,1%
4	S2	13 orang	16,9%
	Jumlah	77 orang	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Dari hasil diatas bahwa tingkat penelitian responden yang dijadikan sampel penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 15 orang, diploma sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 44 orang dan S2 sebanyak 13 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan memiliki pendidikan yang beragam.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban Lingkungan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27,3%	29	37,7%	20	26,0%	7	9,1%	0	0%	77	100%
2	30	39,0%	44	57,1%	3	3,9%	0	0%	0	0%	77	100%
3	22	28,6%	47	61,0%	8	10,4%	0	0%	0	0%	77	100%
4	8	10,4%	27	35,1%	26	33,8%	15	19,5	1	1,3%	77	100%
5	13	16,9%	39	50,6%	24	31,2%	1	1,3%	0	0%	77	100%
6	43	55,8%	28	36,4%	6	7,8%	0	0%	0	0%	77	100%
7	7	9,1%	31	40,3%	35	45,5%	4	5,2%	0	0%	77	100%
8	6	7,8	31	40,3%	36	46,8%	4	5,2	0	0%	77	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,7%.
- 2) Jawaban responden tentang merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%.

- 3) Jawaban responden tentang tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,0%.
- 4) Jawaban responden tentang fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sudah cukup untuk mendukung aktivitas kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 33,8%.
- 5) Jawaban responden tentang ruangan kerja yang sempit berpengaruh terhadap aktivitas kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%.
- 6) Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standart kesehatan dan lingkungan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,8%.
- 7) Jawaban responden tentang perusahaan menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 45,5%.
- 8) Jawaban responden tentang kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 46,8%.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No	Jawaban Beban Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15,6%	47	61,0%	16	20,8%	2	2,6%	0	0%	77	100%
2	9	11,7%	42	54,5%	23	29,9%	3	3,9%	0	0%	77	100%
3	37	48,1%	31	40,3%	8	10,4%	1	1,3%	0	0%	77	100%
4	15	19,5%	40	51,9%	21	27,3%	1	1,3%	0	0%	77	100%
5	31	40,3%	39	50,6%	7	9,1%	0	0%	0	0%	77	100%
6	9	11,7%	50	64,9%	17	22,1%	1	1,3%	0	0%	77	100%
7	35	45,5%	31	40,3%	11	14,3%	0	0%	0	0%	77	100%
8	14	18,2%	28	36,4%	24	31,2%	9	11,7%	2	2,6%	77	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel beban kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang salah miliki mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,0%.
- 2) Jawaban responden tentang beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 3) Jawaban responden tentang saya harus bekerja cepat untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,1%.
- 4) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,9%.

- 5) Jawaban responden tentang saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%.
- 6) Jawaban responden tentang alat bantu kerja yang ada membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,9%.
- 7) Jawaban responden tentang pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,5%.
- 8) Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat lelah mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,4%.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Beban Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,3%	48	62,3%	16	20,8%	2	2,6%	0	0%	77	100%
2	5	6,5%	47	61,0%	23	29,9%	2	2,6%	0	0%	77	100%
3	8	10,4%	39	50,6%	26	33,8%	4	5,2%	0	0%	77	100%
4	20	26,0%	44	57,1%	11	14,3%	2	2,6%	0	0%	77	100%
5	5	6,5%	32	41,6%	21	27,3%	19	24,7%	0	0%	77	100%
6	14	18,2%	47	61,0%	15	19,5%	1	1,3%	0	0%	77	100%
7	12	15,6%	43	55,8%	19	24,7%	3	3,9%	0	0%	77	100%
8	35	45,5%	34	44,2	7	9,1%	1	1,3	0	0%	77	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,3%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,0%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%
- 5) Jawaban responden tentang saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus segera saya selesaikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,6%.
- 6) Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,0%.
- 7) Jawaban reponden tentang efensiensi kinerja saya melebihi rata-rata karyawan lain mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,8%.
- 8) Jawaban responden tentang kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,5%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan beban kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS diatas, maka dapat dilihat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,371 + 0,178 X_1 + 0,341 X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $\alpha = 14,371$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja dan beban kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja adalah sebesar 14,371.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,178$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan sebesar 17,8%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan sebesar 22,6% dilihat dari Standardized Coefficients pada tabel 4.7.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,341$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation sebesar 34,1%. Kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,3% dilihat dari Standardized Coefficients pada tabel 4.7.

4.2.2 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:

1.2.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas 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 et al., 2015).

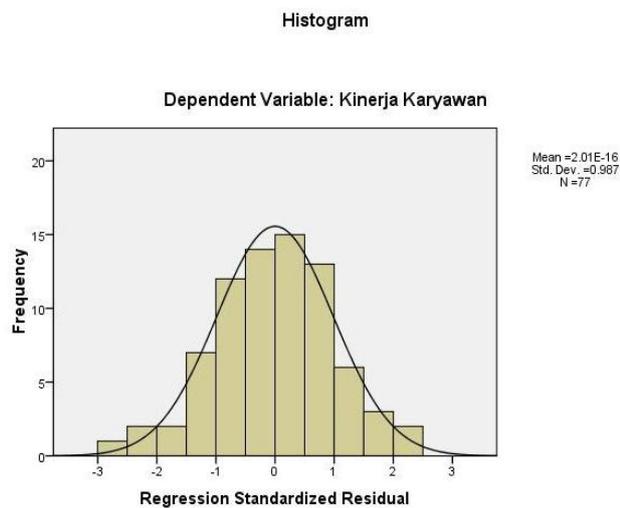
Tabel 4.8
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57271611
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.036
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.346
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

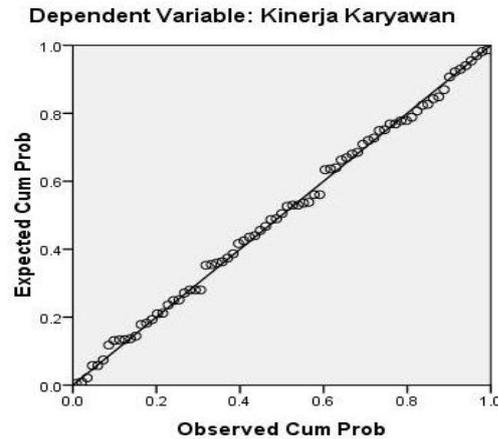
Berdasarkan hasil tabel 4.7 diperoleh besarnya kolmogrof-smirnof adalah 0,346 dan signifikan 1,000 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual dibawah ini :



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4.1
Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4.2
Uji Normalitas Dengan Grafik Normal P-P Plot

Gambar uji grafik histogram berbentuk lonceng dan P-P Plot Standarized cenderung mengikutigaris diagonal dalam mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

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

- a) Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.
- c) Jika nilai $Tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- d) Jika nilai $Tolerance < 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001	
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038	.955
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003	.955

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

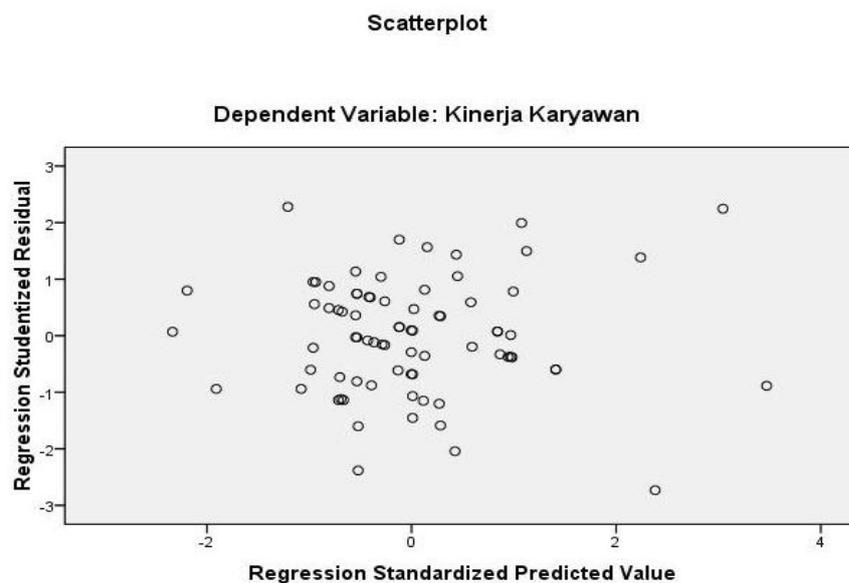
Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,048. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang lebih ditentukan dimana semua variabel mendekati angkat 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari

semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 scatterplot dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

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

- Bila $Sig > 0,05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Bila $Sig < 0,05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan nilai t untuk $n = 77-2=75$ adalah 1,665 (t_{tabel}). Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,109 sementara t_{tabel} sebesar 1,665 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$. 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 Herfinta Farm And Plantation Medan.
- b) Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,087 sementara t_{tabel} sebesar 1,665 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban 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 pengujiannya:

Tabel 4.11
Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.278	2	59.639	8.773	.000 ^a
	Residual	503.034	74	6.798		
	Total	622.312	76			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan Uji

F pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 77$ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= n - k - 1 \\ &= 77 - 2 - 1 \end{aligned}$$

$$F_{hitung} = 8,773$$

$$F_{tabel} = 3,120$$

Berdasarkan pengujian Uji F_{hitung} pada tabel diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 8,773 dengan signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,120, dilihat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantaion Medan.

4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur

seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.170	2.607

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 4.12 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,192 hal ini menunjukkan arti bahwa 19,2% variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Sisanya sebesar 80,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

4.2.4 Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,109 sementara t_{tabel} sebesar 1,665 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Hendro & Adi, 2019) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan baik itu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, langsung atau tidak langsung maka akan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Siagian & Khair, 2018); (Dian et al., 2018) dan (Muthia et al., 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ini bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,087 sementara t_{tabel} sebesar 1,665 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Farm And Plantation Medan.

Beban kerja yang diterapkan oleh PT Herfinta Farm And Plantation Medan telah sesuai dengan keadaan para pegawainya. Hal ini terjadi karena volume dan

waktu kerja pegawai sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan pengertian beban kerja oleh (Amalia, 2017) bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pembagian tugas dimasing-masing bagian terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan karyawan.

Jika seorang karyawan mendapatkan tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebuah beban maka secara perlahan mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya seseorang yang menyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasakan senang terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Amalia, 2017); (Hasibuan, 2015) dan (Fernando et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji F nilai F_{hitung} sebesar 8,773 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,126, dilihat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kerja dapat selain dipengaruhi lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi dengan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dalam setiap menyelesaikan tiap pekerjaan yang diberikan. Dan apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak nyaman karyawan akan cepat merasa bosan dalam melakukan aktifitas di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutoyo, 2019) menunjukkan bahwa “secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian(Dian et al., 2018) juga menunjukkan “beban kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dan juga dengan hasil penelitian(Muhammad et al., 2016) menunjukkan “lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah dilakukan diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan. Yang berarti bahwa kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka dalam hal ini penulis dapat menyerankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi PT Herfinta Farm And Plantation Medan, disarankan untuk dapat mempertahankan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusi agar karyawan dapat merasa nyaman saat melakukan aktifitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pimpinan PT Herfinta Farm And Plantation Medan untuk tetap memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan agar karyawan dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 77 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengam bilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman, yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekan Baru. *JOM Fekon*, 4(2), 3417–3419.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 46–50.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 136–145.
- Assauri, S. (1993). Interorganizational Proses Dalam Pembinaan Pengusaha Ekonomi Lemah. *E-Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 2(6), 21–33.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmanto, Wardaya, & Dwiyani. (2015). *Bauran Orientasi Strategi Dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Ateseden, Moderasi Dan Mediasi Dalam Penelitian Ilmiah*. Deppublish.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dian, A., Muchran, B., & Irwan, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV IRDH.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.

- Fernando, R. T., Bode, L., & Lucky, O. H. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Firmansyah, M. A., & Budi, W. M. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Warnatama Cemerlang Gresik. *Journal Balance*, 15(2), 49–59.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendro, T., & Adi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jeky, K. R. R., Sofia, A. P. S., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dina

- Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 045–055.
- Muthia, R. L., Megawati, & Yusri, J. (2014). Analisis Pengaruh beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partai Least Square (PLS). *Kajian Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nunung, G., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Journal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5954.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Sri, R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dina Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 045–055.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta CV.
- Suriyani, N. K., & Foeh, J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deppublish.
- Sutoyo, S. (2019). No Title. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187–195.
- Syalimono, S., & Syaiful, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Nurul Fitri Hidayah
 NPM : 1605160333
 Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 27 Januari 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 3 Dari 3 Bersaudara
 Alamat : Jl Aster 1 Blok II No 23 Medan
 No Telephone : 082187870902
 Email : nurulfitrih01@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ir.H. Suadi
 Nama Ibu : Hj Sri Suharti
 Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl Aster 1 Blok II No 23 Medan
 No Telephone : 08126396396

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD IKAL Medan
 Sekolah Menengah Pertama : MTsN 3 Medan
 Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMAN 12 Medan
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan.....20.....

(Nurul Fitri Hidayah)

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Herfinta Farm And Plantation Medan

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

1. Petunjuk Pengisian

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

2. Profil Responden

- 1) Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 2) Usia
 - a. 21-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. 41-50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
- 3) Pendidikan
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. S-1
 - d. S-2

3. Kriteria Penilaian

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

Kriteria	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (KTS)	1

KINERJA (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
2. Saya selalu berusaha untuk selalu mencapai target kerja yang diterapkan perusahaan					
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan					
4. Saya memperhitungkan waktu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan					
5. Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus segera saya lakukan					
6. Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
7. Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
8. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					

LINGKUNGAN KERJA (X1)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan telah sesuai dengan kebutuhan					
2. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					
3. Tingkat kebisingan mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan					
4. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sudah cukup untuk mendukung aktifitas kerja					
5. Ruangan kerja yang sempit berpengaruh terhadap aktivitas kerja					
6. Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standart kesehatan dan lingkungan					
7. Perusahaan menjamin keamanan pegawainnya dalam bekerja					
8. Kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					

BEBAN KERJA (X2)

Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya merasa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya					
3. Saya harus bekerja cepat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan					
4. Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
6. Alat bantu kerja yang ada membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya					
7. Pekerjaan saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
8. Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat lelah					

LAMPIRAN 2

Nilai Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	4	5	4	5	5	4	3	35
4	4	4	3	4	5	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	4	3	4	4	29
4	4	4	3	3	4	4	3	29
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	5	4	3	4	5	3	3	31
3	5	4	3	3	4	3	3	28
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	4	3	4	4	3	3	29
4	4	3	4	5	5	4	4	33
4	4	4	3	5	4	4	4	32
5	4	4	4	3	4	4	3	31
5	4	5	3	4	3	4	4	32
4	4	4	5	4	4	3	3	31
5	5	5	4	5	5	3	5	37
4	4	4	3	3	5	4	4	31
4	5	4	3	4	5	3	3	31
4	5	5	4	5	5	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	4	5	5	4	4	37
3	5	3	2	3	5	3	3	27
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	4	2	3	5	3	3	28
3	4	4	2	4	5	3	3	28
4	4	4	3	4	5	3	3	30
3	5	5	2	4	5	4	4	32
3	4	4	2	3	5	3	3	27
4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	4	4	2	3	4	3	3	25
3	4	4	4	3	5	3	3	29
4	4	4	4	3	5	4	4	32
3	4	5	3	3	5	4	4	31
4	4	4	3	4	5	4	4	32
3	4	4	4	4	4	3	3	29
4	5	4	3	3	5	3	3	30
4	5	5	3	3	3	2	2	27
4	5	4	3	4	5	4	3	32
5	4	3	4	4	5	2	5	32
5	5	4	3	5	4	3	2	31
2	4	4	2	4	4	2	2	24
5	4	5	3	3	4	4	3	31
5	4	3	2	5	4	4	3	30

5	4	3	5	3	3	5	4	32
5	3	5	4	3	3	5	4	32
5	4	3	4	3	3	5	4	31
4	4	5	5	3	4	3	3	31
3	4	4	1	2	4	3	3	24
4	4	5	3	4	5	3	3	31
5	5	5	4	4	4	3	3	33
2	5	4	2	3	4	3	3	26
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	5	4	5	3	4	33
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	2	4	5	3	3	28
3	4	4	2	3	4	2	2	24
2	4	4	2	4	4	3	3	26
2	4	4	4	4	5	3	3	29
2	4	4	2	4	5	3	4	28
4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	5	4	3	3	4	3	3	28
3	4	4	3	4	5	4	4	31
3	4	4	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	2	4	4	3	3	26
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	4	4	3	4	4	3	3	28
5	3	4	3	4	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	3	3	4	3	3	29
3	5	4	2	4	5	3	3	29
3	5	4	3	4	5	3	4	31

LAMPIRAN 3

Nilai Kuesioner Variabel Beban Kerja (X2)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
5	4	5	4	4	5	5	2	34
4	3	4	3	5	3	4	4	30
5	5	3	5	3	5	5	5	36
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	4	5	3	5	4	4	4	33
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	5	4	4	4	3	32
4	4	5	5	5	3	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	3	5	3	5	4	4	3	31
4	3	5	4	5	3	4	3	31
4	5	4	4	4	3	3	5	32
3	3	3	4	4	3	4	5	29
3	3	3	3	4	4	4	3	27
4	3	4	3	4	4	3	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	5	4	5	4	5	3	32
4	4	5	4	5	4	4	1	31
3	3	5	3	5	4	5	3	31
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	4	5	3	5	4	5	3	32
3	4	5	4	5	4	5	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	3	4	4	4	4	5	3	31
4	4	5	4	5	4	4	3	33
4	3	4	4	5	4	5	4	33
4	3	4	3	5	4	5	4	32
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	3	4	5	4	5	5	34
4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	4	5	5	3	3	3	4	30
4	5	5	5	5	4	5	2	35
4	4	4	5	5	4	5	3	34
4	3	4	4	4	4	5	4	32
2	3	5	3	4	3	3	3	26
2	2	4	5	3	4	3	5	28
4	3	2	5	4	3	4	5	30
3	4	5	3	5	2	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	5	4	5	3	3	4	31
3	5	3	2	4	4	3	5	29

3	3	4	5	4	3	4	5	31
3	2	5	4	4	3	3	5	29
4	3	5	3	4	3	4	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	4	5	4	33
4	3	5	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	5	4	5	3	34
4	4	5	3	4	4	5	4	33
4	4	5	3	4	4	5	2	31
4	2	4	4	4	4	5	2	29
4	4	5	4	4	5	5	3	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	5	4	32
4	4	5	4	4	4	5	2	32
4	4	5	3	4	4	4	4	32
5	4	5	4	3	4	4	4	33
5	4	5	5	5	5	5	3	37
5	4	4	5	4	4	5	3	34
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	5	3	33
4	5	4	4	4	4	5	3	33
5	3	3	4	4	4	4	4	31
5	4	5	4	5	4	4	4	35
5	5	4	4	5	4	4	2	33
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	3	3	3	5	3	3	3	26
5	4	4	3	3	4	4	3	30
3	4	5	3	5	5	3	1	29
4	4	3	4	4	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	4	5	5	36
4	4	4	5	4	3	4	3	31
4	4	4	4	5	3	5	2	31
4	4	4	4	5	4	5	2	32

LAMPIRAN 4

Nilai Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	Total
4	4	5	5	4	5	4	5	36
4	3	3	4	5	5	4	4	32
2	3	4	2	3	5	5	3	27
4	3	4	3	2	3	3	4	26
3	3	3	4	3	5	4	5	30
4	4	4	3	3	4	3	5	30
3	4	4	3	4	4	4	3	29
4	3	3	4	2	5	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	2	4	2	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	4	5	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	5	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	2	4	4	5	5	5	31
4	4	4	4	3	4	4	5	32
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	5	4	3	3	5	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	5	5	3	4	5	5	5	37
4	4	4	5	3	4	4	5	33
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	2	4	5	4	32
3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	4	3	5	2	4	4	5	30
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	5	3	4	4	5	33
3	3	3	4	2	4	4	5	28
4	4	4	5	3	4	4	4	32
5	2	2	4	3	3	4	5	28
3	4	3	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	2	4	5	5	32
3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	4	3	5	3	4	3	5	30
3	4	4	5	2	5	4	5	32
2	4	2	5	3	3	5	4	28
3	3	5	4	4	3	3	5	30
4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	5	3	5	3	30
5	4	3	4	5	3	3	4	31
5	4	4	3	2	5	4	4	31

4	3	3	4	4	3	3	3	27
5	4	4	4	3	2	3	2	27
4	3	3	4	2	3	3	5	27
4	2	3	3	3	4	4	4	27
3	3	3	4	2	4	4	4	27
4	4	4	5	3	4	4	4	32
4	3	3	4	3	4	4	5	30
4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	3	3	4	2	3	4	4	26
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	2	4	4	5	32
4	4	4	4	2	3	3	4	28
4	4	4	5	2	3	2	4	28
5	4	4	3	4	4	2	5	31
4	4	4	4	3	4	3	5	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	4	2	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	3	5	32
4	4	3	4	2	4	3	5	29
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	3	3	4	2	4	3	5	28
5	5	5	4	4	4	4	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	4	3	4	3	5	28
4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	3	3	2	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	3	5	4	4	4	5	33
5	4	3	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	2	4	2	5	28

LAMPIRAN 5**VALIDITAS DAN REABILITAS****Lingkungan Kerja (X1)****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.165	.289'	.550''	.310''	.005	.513''	.402''	.724''
	Sig. (2-tailed)		.151	.011	.000	.006	.963	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.165	1	.318''	.146	.283'	.222	-.012	.109	.402''
	Sig. (2-tailed)	.151		.005	.206	.013	.052	.917	.344	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.289'	.318''	1	.259'	.256'	.180	.195	.210	.522''
	Sig. (2-tailed)	.011	.005		.023	.024	.117	.090	.066	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.550''	.146	.259'	1	.355''	.011	.453''	.496''	.734''
	Sig. (2-tailed)	.000	.206	.023		.002	.925	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	.310''	.283'	.256'	.355''	1	.323''	.248'	.374''	.639''
	Sig. (2-tailed)	.006	.013	.024	.002		.004	.029	.001	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	.005	.222	.180	.011	.323''	1	-.020	.293''	.363''
	Sig. (2-tailed)	.963	.052	.117	.925	.004		.866	.010	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	.513''	-.012	.195	.453''	.248'	-.020	1	.628''	.656''
	Sig. (2-tailed)	.000	.917	.090	.000	.029	.866		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	.402''	.109	.210	.496''	.374''	.293''	.628''	1	.738''
	Sig. (2-tailed)	.000	.344	.066	.000	.001	.010	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.724''	.402''	.522''	.734''	.639''	.363''	.656''	.738''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.431**	-.005	.274*	.046	.408**	.448**	-.029	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.964	.016	.694	.000	.000	.799	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.431**	1	.154	.178	.123	.312**	.187	.003	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.183	.122	.286	.006	.103	.979	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	-.005	.154	1	-.030	.247*	.134	.143	-.219	.334**
	Sig. (2-tailed)	.964	.183		.793	.030	.246	.214	.056	.003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	.274*	.178	-.030	1	-.015	.148	.244*	.209	.533**
	Sig. (2-tailed)	.016	.122	.793		.899	.199	.032	.068	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	.046	.123	.247*	-.015	1	.004	.278*	-.173	.342**
	Sig. (2-tailed)	.694	.286	.030	.899		.973	.014	.132	.002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6	Pearson Correlation	.408**	.312**	.134	.148	.004	1	.455**	-.094	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.246	.199	.973		.000	.416	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7	Pearson Correlation	.448**	.187	.143	.244*	.278*	.455**	1	-.099	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.214	.032	.014	.000		.391	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	-.029	.003	-.219	.209	-.173	-.094	-.099	1	.268*
	Sig. (2-tailed)	.799	.979	.056	.068	.132	.416	.391		.018
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.632**	.597**	.334**	.533**	.342**	.559**	.645**	.268*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	.000	.000	.018	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X2.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.423**	.373**	-.011	.251*	-.010	-.175	-.027	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.921	.028	.928	.128	.815	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.423**	1	.616**	.278*	.288*	.165	.066	.013	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.011	.153	.571	.911	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.373**	.616**	1	.067	.346**	.108	.088	-.133	.622**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.561	.002	.349	.446	.248	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	-.011	.278*	.067	1	-.010	-.023	.122	.324**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.921	.014	.561		.932	.845	.291	.004	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	.251*	.288*	.346**	-.010	1	.107	.174	-.220	.544**
	Sig. (2-tailed)	.028	.011	.002	.932		.356	.131	.054	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	-.010	.165	.108	-.023	.107	1	.450**	.343**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.928	.153	.349	.845	.356		.000	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	-.175	.066	.088	.122	.174	.450**	1	-.016	.438**
	Sig. (2-tailed)	.128	.571	.446	.291	.131	.000		.892	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	-.027	.013	-.133	.324**	-.220	.343**	-.016	1	.292*
	Sig. (2-tailed)	.815	.911	.248	.004	.054	.002	.892		.010
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.446**	.695**	.622**	.427**	.544**	.519**	.438**	.292*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	9

LAMPIRAN 6

HASIL UJI DATA

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

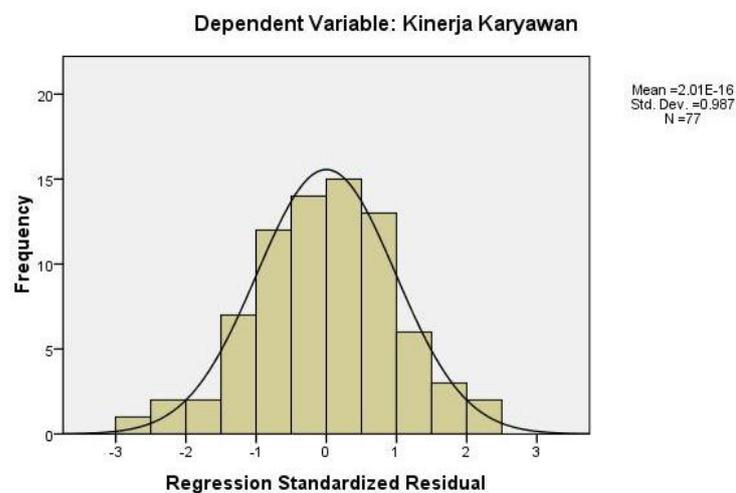
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

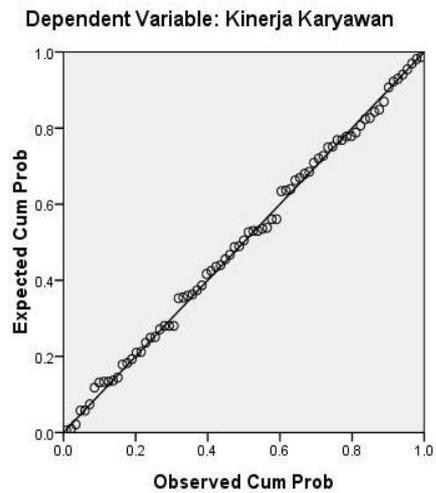
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57271611
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.036
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.346
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multokolineritas

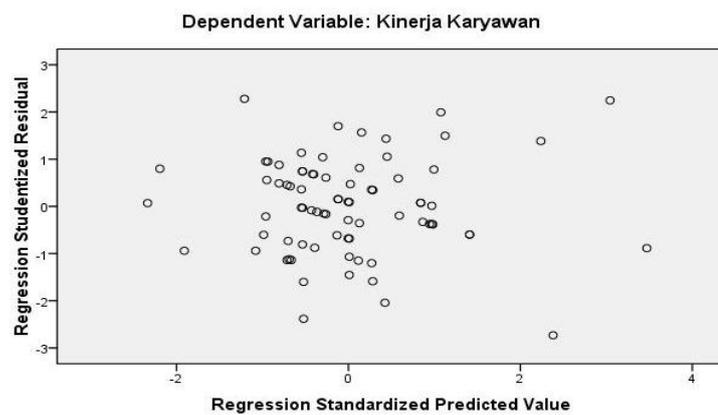
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001		
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038	.955	1.048
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003	.955	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Uji-t (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.317	3.937		3.637	.001
	Lingkungan Kerja	.178	.085	.226	2.109	.038
	Beban Kerja	.341	.111	.330	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji-F (Simultan)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.278	2	59.639	8.773	.000 ^a
	Residual	503.034	74	6.798		
	Total	622.312	76			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.170	2.607

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 7

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258

98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 8

T Tabel

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731

97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 9

F Tabel

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220

46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098

94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090



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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 427 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 29 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NURUL FITRI HIDAYAH
N P M : 1605160333
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan PT.Herfinta Farm & Plantation

Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :29 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 04 Jumadil Akhir 1441 H
 29 Januari 2019 M

Dekan ✓

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

Tembusan :

I. Pertiinggal.



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 587/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2019

Nama Mahasiswa : Nurul Fitri Hidayah
 NPM : 1605160333
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/12/2019
 Nama Dosen Pembimbing*) : Willy Yusnandar *W*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh lingkungan kerja Dan Beban kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 30 Desember 2019

Dosen Pembimbing


(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

N	O	R	O	L		F	I	T	R	I		H	I	D	A	Y	A	H		
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	3	3	3											
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N		2	7		J	A	N	U	A	R	I		1	9	9	9	
---	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L		A	S	T	E	R		I		L	K		I	X		N	O			
2	3																				

Tempat Penelitian :

P	T		H	E	F	F	I	N	T	A		F	A	R	M						
P	L	A	N	T	A	T	I	O	N												

Alamat Penelitian :

J	L		K	A	P	T	E	N		M	A	U	L	A	N	A					
L	U	B	I	S		N	O		0	9		M	E	D	A	N					

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Sanjuddin Hasibuan, SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon

(Norul Fitri Hidayah)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurul Fitti Hidayah
 NPM : 1605160333
 Konsentrasi : 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



Nurul Fitti Hidayah
 Nurul Fitti Hidayah

NB :

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 427 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 04 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 29 Januari 2019 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
**Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.HERFINTA FARM & PLANTATION
Jln.Kapten Maulana Lubis No.9 Medan
Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : NURUL FITRI HIDAYAH
Npm : 1605160333
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Herfinta Farm & Plantation

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan ✓
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Medan, 07 Februari 2020

Kepada Yth : Bapak/ Ibu
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jln. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan 20238

No : 024/A.7/PT-HFM/II/2020
Perihal : **Pemberian Izin Riset di perusahaan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** dengan perihal tersebut diatas guna menyelesaikan studi bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : **Nurul Fitri Hidayah**
NPM : 1605160333
Program Studi : Manajemen

Kami menerima mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) , untuk Riset di perusahaan **PT. Herfinta Farm And Plantation.**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

Hormat kami

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2312/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 13 Dzulhijjah 1441 H
Lamp. : - 03 Agustus 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Herfinta Farm & Plantation Medan
Di
Tempat

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nurul Fitri Hidayah**
N P M : **1605160333**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Herfinta Farm And Plantation Medan**

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

Wassalamu `alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



SURAT KETERANGAN
No : 010/A.7/Sket/HFM/VI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Geri Wahyudi Karim**
NRP : 10.19.0111
Jabatan : HR & GA Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Nurul Fitri Hidayah**
NIM : 1605160333
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Nama tersebut telah melaksanakan penelitian/Riset di perusahaan **PT. HERFINTA Farm And Plantation** terhitung mulai tanggal **07 Februari 2020** sampai dengan **06 juni 2020** , Untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir /Skripsi dengan judul sebagai berikut :

"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ".

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Juli 2020
Hormat kami,

PT. HERFINTA
FARM AND PLANTATION

Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 13 Mei 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Fitrih Hidayah
N .P.M. : 1605160333
Alamat Rumah : Jalan Aster 1 Lk IX No 23
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Januari 1999
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE,M.Si*

Medan, Rabu, 13 Mei 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 13 Mei 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Fitrih Hidayah
N.P.M. : 1605160333
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Aster 1 Lk IX No 23
Alamat Rumah : Medan, 27 Januari 1999
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Latar belakang dipertajam dengan menambah fenomena masalahnya apa saja
Bab II	Kerangak konseptual tambah teori dan jurnal2 dosen
Bab III	Rapikan dan gunakan indikator yang benar
Lainnya	Gunakan mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 13 Mei 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemanding

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.