

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. SOCFIN INDONESIA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**NAMA : Marliana Harahap  
NPM : 1805160133  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari jumat, tanggal 16 November 2022, Pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **MARLIANA HARAHAP**  
N P M : **1805160133**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SOCFIN INDONESIA 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

**DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si**

**ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd**

Pembimbing

**RINI ASTUTI, S.E., M.M**

Ketua

Sekretaris

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

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





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

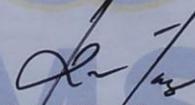
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MARLIANA HARAHAP  
N P M : 1805160133  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SOCFIN  
INDONESIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
skripsi.

Medan, September 2022

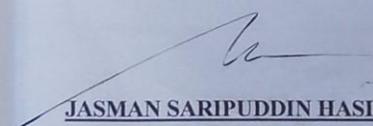
Pembimbing Skripsi

  
**RINI ASTUTI, S.E., M.M.**

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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



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

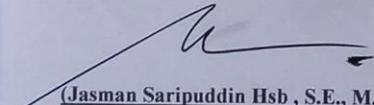
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

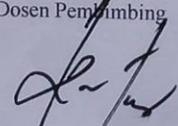
Nama Lengkap : MARLIANA HARAHAAP  
N.P.M : 1805160133  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI S.E., M.M  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sesuai arahan pembandingan ganti objek penelitian begitu juga dengan permasalahan yg terjadi	25/6 - 22	Ri
Bab 2	Tambahkan teori work engagement & penelitian terdahulu	10/7 - 22	Ri
Bab 3	- Sesuaikan instrumen angket dengan indikator yg ditetapkan pada bab 3 - Jelaskan hasil angket tersebut	21/7 - 22	Ri
Bab 4	- Jelaskan hasil penelitian - Tambahkan penelitian terdahulu - Sesuaikan referensi	28/7 - 22	Ri
Bab 5	- Kesimpulan sesuaikan dgn rumusan masalah - Saran harus lebih ilmiah	10/8 - 22	Ri
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus tercantum di daftar pustaka menggunakan mendeley.	19/8 - 22	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang skripsi-meja hijau	20/8 - 22	Ri

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 10 September 2022  
Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing

  
(Rini Astuti S.E., M.M)

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MARLIANA HARAHAHAP

NPM : 1805160133

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
SOCFIN INDONESIA MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 September 2022

Yang membuat pernyataan



MARLIANA HARAHAHAP

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN**

**Marliana Harahap  
1805160133**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [marlianaharahap841@gmail.com](mailto:marlianaharahap841@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Socfin Indonesia Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Socfin Indonesia Medan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Dengan jumlah sampel 126 orang dengan sampel jenuh. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan perhitungan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil ini dapat dilihat dari uji  $F_{hitung}$  sebesar 58,139 dari tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil  $\alpha = 0,05$  dan juga lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-square yang diperoleh sebesar 0,486 (48,6%), menunjukkan 48,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 48,6%, sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRAK**

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN**

**MARLIANA HARAHAHAP  
1805160133**

**Faculty of economics and business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
St. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [marlianaharahap841@gmail.com](mailto:marlianaharahap841@gmail.com)**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and workload on the performance of employees of PT. Socfin Indonesia Medan. The population in this study were employees of PT. Socfin Indonesia Medan. This research method uses a quantitative approach and uses associative research with questionnaire data collection techniques. with a sample of 126 people with a saturated sample. The data analysis technique in this study uses classical assumptions, multiple linear regression, F test and coefficient of determination. The results of this study can be concluded that together the work environment (X1) and workload (X2) have a significant effect on employee performance. This study resulted in a calculation that the work environment and workload had a significant effect on the performance of PT. Socfin Indonesia Medan. These results can be seen from the Fcount test of 58.139 from a significant level of 0.000 which is smaller = 0.05 and also the work environment and workload have a significant effect on employee performance as indicated by the R-square obtained by 0.486 (48.6%) , shows that 48.6% of employee performance variables can be explained by the work environment and workload variables, or practically it can be said that the contribution of the work environment and workload to employee performance is 48.6%, the remaining 51.4% is influenced by other variables. not researched.

***Keyword : Work Environment, Workload, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada Junjungan kita Nabi , Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi Tauladan bagi kita semua. Penelitian ini kewajiban bagi penulis guna melengkapi Tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Starata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adapun judul penulis yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Medan.**

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Banua Harahap dan Ibunda Ramilan Hasibuan yang tercinta, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai saat ini serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta kasih yang begitu dalam kepada

penulis Semoga Allah SWT selalu melindungi, memberikan kesehatan serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di surgaNya kelak  
Amin Ya Rabbal'amin

2. Bapak Prof.Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri SE, MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.SI. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.SI. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi Penulis

10. Untuk sahabat terbaik Dwik , Ratih, tasya dan adik Saya Devi , yang turut membantu dalam menyelesaikan Proposal ini di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara selalu mengingatkan dan memberikan semangat kepada penulis.

11. Pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung dalam menyelesaikan Proposal ini. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua Amin.

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

*Wassalamumualaikum, Wr. Wb*

Medan, Juni 2022

Penulis

MARLIANA HARAHAHAP  
NPM: 1805160133

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB 2 LANDASAN TEORI**

2.1. Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.3. Manfaat Penilaian Kerja .....	13
2.1.4. Penilaian Kerja .....	14
2.1.5. Indikator Kinerja .....	15
2.2. Lingkungan Kerja .....	17
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	19
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.3. Beban Kerja .....	26
2.3.1. Pengertian Beban Kerja .....	26
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	27
2.3.3. Indikator beban kerja .....	27
2.4. Kerangka Pemikiran .....	30
2.5. Hipotesis .....	33

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2. Defenisi Operasional Variabel .....	36
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1. Lokasi Penelitian .....	37
3.3.2. Waktu Penelitian .....	38

3.4. Populasi dan Sampel .....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1. Observasi .....	42
3.5.2. Wawancara .....	42
3.5.3. Angket Kuesioner .....	42
3.6. Uji Instrumen Penelitian .....	43
3.6.1. Uji Validitas .....	43
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	44
3.7. Teknik Analisis Data .....	45
3.7.1. Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.2. Regresi Linear Berganda .....	46
3.7.3. Uji Hipotesis .....	47

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	51
4.2. Analisis Data .....	58
4.3. Pembahasan .....	67

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	73
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	74

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Waktu Penelitian .....	38
Tabel 3.2. Jumlah Sampel Penelitian .....	41
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Lembaran Kuesioner .....	43
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	45
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2).....	45
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.1. Skala Likert .....	51
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	53
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	55
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....	57
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinan.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2. Histogram .....	59
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2016). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Felinda & Nugraheni, 2016).

(Fahmi, 2016) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengansumberdaya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerjamenjadi urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi

tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito dalam (Arianty, 2016).

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal (Julita & Arianty, 2019).

Selanjutnya adalah permasalahan pada faktor beban kerja. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan (Polakitang et al., 2019). Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).

Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya beban kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai.

Pada awal penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Socfindo Medan. PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah bagian dari Socfin Group dan merupakan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet terkemuka dengan operasinya di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh dan kantor pusatnya di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Selain produk kelapa sawit dan karet, perusahaan menjual bahan tanam cangkih dan juga menyediakan layanan laboratorium agronomi dan analitis.

Hasil penelitian sementara melalui observasi dan wawancara peneliti pada Divisi *Information Technology, General*, dan divisi *Sales* yang masing-masing divisi dipilih salah satu karyawan yang dijadikan sebagai informan, menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang sedang dihadapi karyawan PT. Socfin Indonesia terkait kinerja karyawan antara lain yaitu: Kurangnya komunikasi secara efektif antara pimpinan dan pegawai, cenderung lebih mengarah pada sikap individual, sehingga dapat menimbulkan sikap yang kooperatif dari pegawai terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, Pimpinan membiarkan karyawan menerima hadiah dari nasabah berupa barang maupun uang, Adanya tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal membuat pegawai merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga tidak nyaman dalam bekerja, Apabila target tidak tercapai maka pimpinan

akan mudah bersikap keras terhadap pegawai, hal ini menjadikan pegawai banyak yang kurang setia sehingga ada pegawai yang resign terhadap masalah ini,

Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan peneliti melalui pengamatan awal juga menunjukkan bahwa, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. Socfin Indonesia pada Divisi *Information Technology, General*, dan kondisi lingkungan kerja divisi *Sales*, ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. (Christy & Amalia, 2018) kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kedua, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Lestary & Harmon, 2017).

Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya. Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Keempat, beberapa ventilasi yang tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam

suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

Selanjutnya peneliti menemukan bahwa permasalahan beban kerja yang diterima karyawan, hal tersebut terlihat dari kebijakan perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan dengan tingkat kesulitan penyelesaian tugas yang cukup tinggi, begitu juga dengan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan cukup singkat. Dari beberapa permasalahan yang dialami beberapa karyawan tersebut dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan fenomena dari permasalahan terkait menurunnya kinerja pada beberapa karyawan PT. Socfindo yang di uraikan di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut;

1. Adanya penurunan kinerja pada beberapa karyawan yang ditandai dengan disiplin kerja dan juga kualitas kerja karyawan yang belum maksimal.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, sempit, dan tertutup yang diberikan PT. Socfin Indonesia menyebabkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja

3. Banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan menyebabkan karyawan mengalami beban kerja yang menumpuk, sehingga menurunkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
4. Tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan menyebabkan kualitas kerja yang kurang optimal.
5. Pada beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak sesuai dengan kemampuan pribadi mereka sehingga berdampak terhadap stres kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan terukur, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah, adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun faktor yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja, stres kerja dan juga beban kerja. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo. Dan responden yang digunakan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfin Indonesia

### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut;

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini selesai dilakukan ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan, diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan merupakan syarat kelulusan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh lingkungan, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sekaligus menambah wawasan mahasiswa khususnya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan menjadi bahan pertimbangan dalam proses kerja karyawan PT. Socfin Indonesia

## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja karyawan pekerjaan yakni tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaannya, terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri (Sarifuddin, 2017).

Kristanti & Pangastuti, (2019) kinerja karyawan adalah berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Armstrong dalam (Lubis et al., 2018), manajemen sumber daya manusia manajemen kinerja karyawan adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang baik, dengan memahami dan mengelola kinerja karyawan dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana. Dalam pandangan Armstrong, tujuan umum manajemen kinerja karyawan adalah mengembangkan kapasitas manusia agar dapat memenuhi dan melampaui harapan dan mewujudkan potensi mereka sepenuhnya, sehingga bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi (Jufrizen, 2016).

Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu alat dari manajemen untuk mengukur hasil dari manajemen kinerja karyawan. Manajemen kinerja karyawan (*performance management*) suatu konsep yang mulai terkenal pada tahun 1980-an. Para peneliti telah mengemukakan berbagai definisi secara mengenai manajemen kinerja karyawan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

(Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar faktor kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu sebagai berikut ;

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, antara lain yaitu ;

1. Kemampuan Intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin Kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian
6. Motivasi karyawan, kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh keamauan untuk memuaskan kebutuhan individual

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain yaitu ;

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya

5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

### **2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja menurut Riani dalam (Sinaga et al., 2020) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut ;

#### **1. Tujuan evaluasi**

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi ;

- a) Telaah gaji. Keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja

#### **2. Tujuan pengembangan**

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan menopang. Prestasi kerja, umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan

yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan

#### **2.1.4 Penilaian Kinerja**

Dengan memperhatikan hasil atau prestasi kerja, dapat ditetapkan penilaian kinerja. Terdapat argument yang menyetujui maupun menolak penilaian kinerja. Tingkatan penilaian yang lebih dari lima akan mengurangi diskriminasi dalam memberi pertimbangan. Penamaan tingkat penilaian dapat bervariasi, dapat bersifat: angka, alphabet, skala (di atas rata-rata, rata-rata, di bawah rata-rata), atau (sangat efektif, efektif, berkembang, dapat diperbaiki). Metode yang cocok untuk dipakai sangat tergantung pada jenis organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.

Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin menerapkan manajemen kinerja sebaiknya mengembangkan modelnya sendiri sehingga dapat disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhannya sendiri. Namun demikian, prinsip-prinsip dasar

penyelenggaraan manajemen kinerja yang tidak dapat diabaikan tetap harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sinaga et al., 2020).

### **2.1.5 Indikator Kinerja**

(Kristanti & Pangastuti, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan (Indahingwati & Nugroho, 2020) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan

5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

Menurut(Kasmir, 2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Inisiatif, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
4. Disiplin Kerja, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Sistem pengukuran kinerja karyawan akan sukses apabila strategik organisasi dan pengukuran kinerja karyawan bisnis berkaitan, yaitu selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang

kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Faida, 2019).

(Sudaryo et al., 2021)Manajemen Sumber Daya Manusia” dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

(Afandi, 2018)definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

(Emil & Erwin, 2021)yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Farisi & Fani, 2019). Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut. Nitisemito dalam (Siburian et al., 2021).

(Emil & Erwin, 2021) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

(Siburian et al., 2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

(Zulfa & Azizah, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan

sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Astuti, 2018).

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam (Widyaningrum, 2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

#### **a. Penerangan/cahaya ditempat kerja**

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam peresentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

e. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

f. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

g. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

e. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

f. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W.Soetjipto dalam (Nabawi, 2019), yaitu ;

1) Dimensi fisik. Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu

:

- a) Kebersihan ruangan meliputi pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan dan warna.
- b) Fasilitas kantor. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

- c) Perlengkapan dan peralatan kantor termasuk keamanan.
- 2) Dimensi non fisik.
- a) Relasi Personal. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

## **2.3Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

(Neksen et al., 2021) menyatakan Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya . Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dipengaruhi oleh faktor somatis dan faktor psikis, sedangkan faktor eksternal dikarenakan oleh faktor lingkungan sekitar yaitu tugas-tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja(Astuti & Lesmana, 2018)

Beban kerja menurut (Rohman & Ichsan, 2021), adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan

menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Beban Kerja adalah keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami seseorang dari pekerjaan di hari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, psikologis dan psikologi) dan faktor situasional (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Suryani et al., 2020).

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

(Sarifuddin, 2017), apabila terjadi stress, kecemasan, kegelisahan, maka tubuh akan bereaksi secara otomatis berupa perangsangan hormone dan neurotransmitter. Untuk menahan stressor, penting untuk mempertahankan kondisi mental dan fisik makhluk hidup.

Soleman dalam (Aprillia, 2017) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

#### 1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal lingkungan pekerja, yang meliputi:

- a. Tugas (task) Bersifat fisik seperti, sikap, beban yang diangkat, alat dan sarana prasarana, tata ruang, dan kondisi lingkungan tempat bekerja. Adapun tugas yang bersifat psikis seperti, emosi kerja, keutuhan kerja, dan tanggung jawab.

- b. Organisasi Kerja Organisasi kerja ini dapat meliputi, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja, waktu istirahat, dan upah.
- c. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja ini dapat dilihat dari kondisi tempat pekerja sekitar, apakah lingkungan tempat pekerja dapat memberikan beban tambahan atau tidak yang biasanya meliputi, lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja fisik.

## 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari pekerja itu sendiri dan dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang bisa berpotensi terjadinya stres, yaitu :

- a. Somatic Factor : usia, gender, status gizi, body size, kondisi kesehatan tubuh, dll.
- b. Psikis Factor : persepsi, motivation, keinginan, kepuasan, kepercayaan, dll.

### 2.3.3 Indikator beban kerja

(Wahdaniah & Gunardi, 2018) menyatakan bahwa penyebab beban kerja yang dihadapi oleh karyawan adalah tekanan dalam pengukuran atau perhitungan dan pengecekan kembali dalam sebuah pekerjaan (tingkat ketelitian), pembagian waktu yang tidak teratur, faktor lingkungan kerja seperti contohnya kebisingan, temperature ruangan, dan pencahayaan.

(Lukito & Alriani, 2018), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

## 2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

## 3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja

yang ada dalam penelitian(Umar, 2016), maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:(Umar, 2016)

1. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
3. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
4. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
5. Adanya Under pressure terhadap pegawai dalam bekerja

Menurut (Suryani et al., 2020) indikator-indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

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

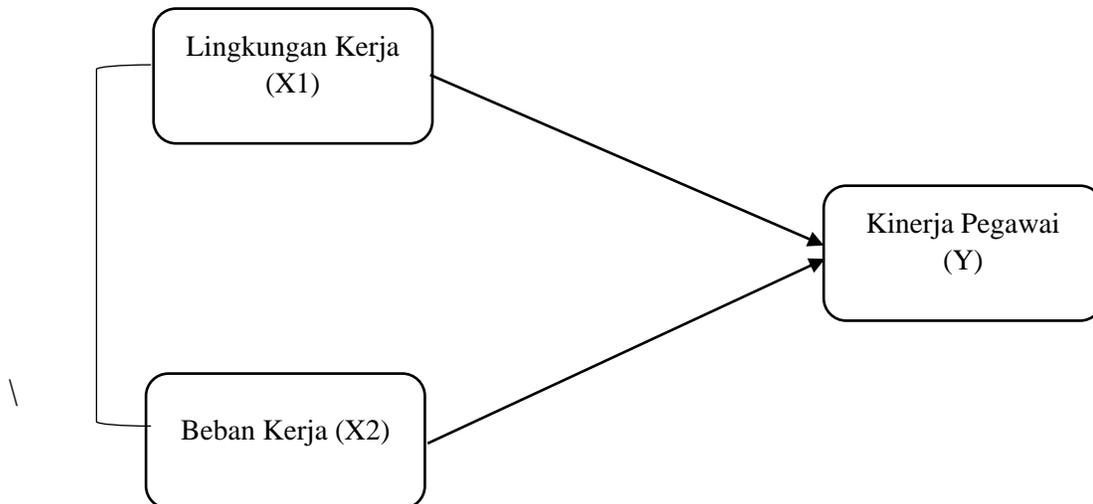
Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

1. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang dan menuntut bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik
2. Tingkat Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap jenis tingkat kesulitan dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tingkat kesulitan yang berbeda berbeda pula fungsinya sebagai penekanan
3. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. Waktu Bekerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengambil indikator beban kerja adalah : Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, Tingkat Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, Target yang harus dicapai dan waktu bekerja.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Bedasarkan landasan dan penelitian terdahulu yang di sesuaikan dengan formulasi permasalahan, maka model kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut

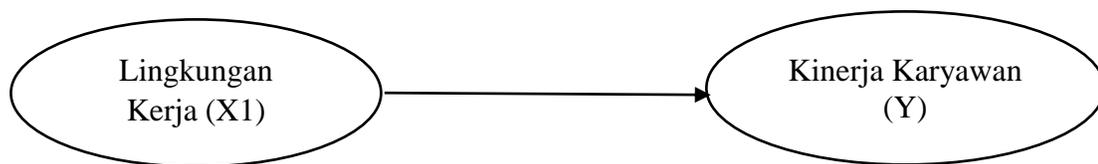


### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan banyak menghabiskan waktunya di lingkungan kerja, dengan bekerja dikelilingi oleh tempat kerja yang bersih, memiliki fasilitas lengkap dan memadai, peralatan yang berfungsi dengan baik dan juga hubungan personal antara pribadi dengan rekan kerja atau atasan tentu membuat proses penyelesaian tugas menjadi lebih efektif, efisien, dan nyaman yang turut memengaruhi kenaikan kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika tempat kerja kotor, pengap, fasilitas kebutuhan karyawan tidak ada atau peralatan tidak berfungsi akan membuat pekerjaan terhambat. Pekerjaan yang terganggu ini dapat memundurkan tenggat waktu, menyusutnya pendapatan perusahaan, memperbanyak tugas yang berefek pada target yang tak tercapai dan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Budianto & Amelia Katini, 2015) juga (Lukito & Alriani,

2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang et al., 2019) serta penelitian (Zulfa & Azizah, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

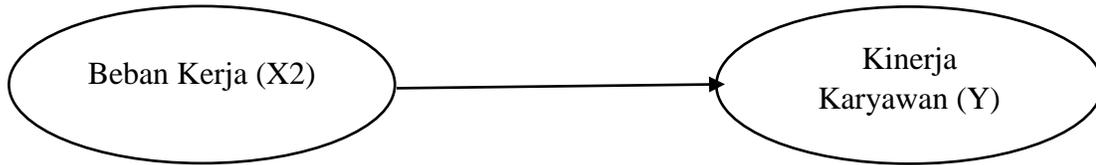


## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaturan porsi beban kerja hendaknya dievaluasi secara lebih intensif dan berkala, menyesuaikan dengan skala prioritas perusahaan serta potensi yang dimiliki karyawan. Hasil tinjauan dari pengaturan beban kerja yang matang akan membuahkan strategi untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal tanpa harus membuat para pekerja tertekan. Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Julkarnain & Sofian, 2019) juga (Wahdaniah & Gunardi, 2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) serta penelitian (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

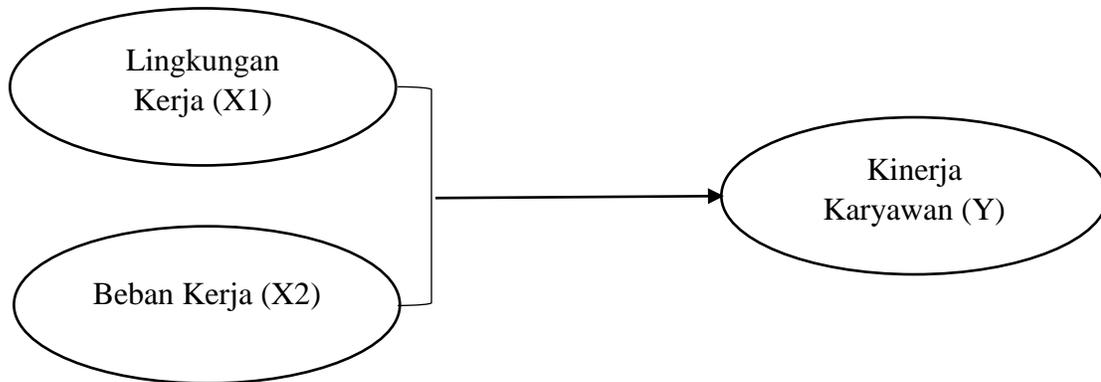


### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sudaryo et al., 2021), adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*). Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Merujuk pada hasil penelitian (Lukito & Alriani, 2018), yang menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari peneltian(Polakitang et al., 2019) menyatakan bahwa bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2019), yang menyatakan bahwa Beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika ada perubahan dalam beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan juga mengalami perubahan.

H4 : Secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



## 2.5 Hipotesis Penelitian

(Sugiyono, 2018). Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berikut merupakan hipotesis awal yang ditemukan dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam (Sugiyono, 2018) juga dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Penelitian kuantitatif menurut(Sugiyono, 2018) yaitu penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik karena membuktikan hipotesis, dengan menggunakan metode survey dan kuesioner, yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuisisioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.2 Definisi operasional variabel

#### 3.2.1 Variabel bebas

##### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi luar dan dalam diri karyawan yang memengaruhi motivasi serta produktivitas dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan beberapa indikator lingkungan kerja yang telah disebutkan oleh para ahli diadopsi ke dalam lingkungan objek penelitian dan digunakan sebagai parameter kerja yang akan diaplikasikan dalam skripsi. Sebagian indikator lingkungan kerja tersebut meliputi:

Nomor	Indikator Lingkungan Kerja
1	Kebersihan ruangan.
2	Fasilitas kantor.
3	Perlengkapan dan peralatan kantor.
4	Relasi personal.

Sumber : (Nabawi, 2019)

##### 2) Beban kerja

Beban kerja adalah sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan beberapa indikator beban kerja yang telah disebutkan oleh para ahli diadopsi ke dalam lingkungan objek penelitian dan digunakan sebagai parameter kerja yang akan diaplikasikan dalam skripsi. Sebagian indikator beban kerja tersebut meliputi:

<b>Nomor</b>	<b>Indikator Beban Kerja</b>
1	Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2	Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Target yang harus dicapai.
4	Waktu bekerja.

Sumber : (Koesomowidjojo, 2017)

### 3.2.2 Variabel terikat

Kinerja karyawan Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja diperoleh atas usaha pegawai sesuai dengan pekerjaan juga responbilitas masing-masing dalam periode tertentu. Penelitian ini menggunakan beberapa indikator kinerja karyawan yang telah disebutkan oleh para ahli diadopsi ke dalam lingkungan objek penelitian dan digunakan sebagai parameter kerja yang akan diaplikasikan dalam skripsi.

Sebagian indikator kinerja karyawan tersebut meliputi:

<b>Nomor</b>	<b>Indikator Kinerja Karyawan</b>
1	Kuantitas kerja.
2	Kualitas kerja.
3	Inisiatif.
4	Disiplin kerja.

Sumber : (Kasmir, 2016)

## 3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) yang beralamat di Jl. Kol. Yos Sudarso No.106 20115 Kota Medan Sumatera Utara . ~3,3 km.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada awal Pertengahan Mei 2022 dan akan ditargetkan selesai sampai akhir Agustus 2022. Estimasi waktu pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

**Tabel 3.1 Estimasi Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		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	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal											■													
5	Revisi											■													
6	Riset													■	■	■	■								
7	Pengumpulan data															■	■								
8	Pengolahan data															■	■								
9	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																							■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

PT.Socfindo Medan. Pada penelitian ini, jumlah karyawan di PT.Socfindo yang diuraikan berdasarkan departemen sebagai berikut:

No	Departemen	Jumlah
1	Principal Director	1
2	General Manager	1
3	Estate Adviser	1
4	Agriculture	13
5	Finance	10
6	General	90
7	Information Technology	15
8	Pusrcase	9
9	Sutainability	4
10	Technical	8
11	Technology	9
12	Internal Audit	4
13	Sales	21
<b>Total</b>		<b>186</b>

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betulbetul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Socfindo Medan. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu gambaran mengenai variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan maupun yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini penulis menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018). Berikut merupakan bentuk pengambilan sampel dengan menggunakan rumus *Solvin* sebagai berikut ;

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

Dimana :

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

E = tarif Kesalahan ( errors) sebesar 0,05 (5%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) Adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{186}{1,465}$$

$$n = 126$$

Teknik pengumpulan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *propertionate random sampling* untuk menentukan besarnya sampel

pada setiap bagian di lakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang di ambil lebih proporsional dengan cara :

$$\text{Jumlah Sampel Tiap Bagian} = \frac{\text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Tiap Bagian}$$

**Tabel 3.4 Jumlah Sampel Penelitian**

No	Departemen	Jumlah
1	Information Technology	15
2	General	90
3	Sales	21
<b>Total</b>		126

*Sumber : Data diolah 2022*

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan media kuesioner/angket. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

#### 3.5.1 Observasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang objek penelitian.

#### 3.5.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil(Sugiyono, 2018).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada Pt. Socfin Indonesia Medan

### **3.5.3 Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis yang telah dilengkapi jawaban yang berhubungan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2018) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini digunakan bentuk angket (kuesioner) tertutup, artinya jawaban angket telah disediakan oleh peneliti dan kemudian selanjutnya responden tinggal memilih pilihan jawaban yang sesuai dengan pribadinya.

Kuesioner digunakan untuk mengungkap fakta dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

(Sugiyono, 2018)skala *likert* yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena – fenomena sosial”. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Berikut merupakan model pengukuran pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala *Likert* 1-5, sebagai alternatif jawaban yang digunakan sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini ;

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Lembar Kuesioner Penelitian**

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

Sumber : Data diolah 2022

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Juliandi et al., 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menentukann instrument valid atau tidak maka digunakan ketentuan 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 0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed 0,05).

Dari penelitian diatas yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket yang telah disebarakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,453	0,175	Valid
2	0,675	0,175	Valid
3	0,662	0,175	Valid
4	0,543	0,175	Valid
5	0,558	0,175	Valid
6	0,719	0,175	Valid
7	0,705	0,175	Valid
8	0,675	0,175	Valid
9	0,643	0,175	Valid
10	0,660	0,175	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
-----------------	----------------	---------	------------

1	0,573	0,175	Valid
2	0,355	0,175	Valid
3	0,664	0,175	Valid
4	0,595	0,175	Valid
5	0,777	0,175	Valid
6	0,761	0,175	Valid
7	0,771	0,175	Valid
8	0,711	0,175	Valid
9	0,771	0,175	Valid
10	0,664	0,175	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,645	0,175	Valid
2	0,747	0,175	Valid
3	0,585	0,175	Valid
4	0,464	0,175	Valid
5	0,673	0,175	Valid
6	0,817	0,175	Valid
7	0,771	0,175	Valid
8	0,784	0,175	Valid
9	0,745	0,175	Valid
10	0,84	0,175	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Juliandi et al., 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur uji realibilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*.

Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,60$  maka item variabel dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai *alpha cronbach*  $\leq 0,60$  maka item variabel dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,833 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,863 > 0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,888 > 0,6	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 24

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

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi, pengujian ini meliputi:

##### **3.7.1.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas atau distribusi normal dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik pengujian normalitas.

##### **3.7.1.2 Uji Multikolinieritas**

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinieritas, sebagai berikut:

- a) Bila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF (Variance Inflation Factors)  $< 10$ , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.
- b) Bila nilai Tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

### 3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Bila nilai signifikansi nilai residual  $> 0,05$  , dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b) Bila nilai signifikansi dengan nilai residual  $< 0,05$  , dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homoskedastisitas

### 3.7.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Juliandi et al., 2016).

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Beban Kerja

a = Konstan

b = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard Error

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji Parsial (T-Test)

Setelah melakukan uji normalitas data, maka dilakukan pengujian statistik untuk menguji hipotesis. Jika data berdistribusi normal, maka uji statistik parametrik yang digunakan adalah *T-Test*.

Langkah-langkah uji *T-Test* sebagai berikut :

- a) Menentukan *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $n-1$ .
- b) Menentukan *t* table berdasarkan derajat keyakinan sebesar 5%.
- c) Membandingkan probabilitas ( $p$ ) thitung dan  $\alpha = 5\%$ .

Penarikan kesimpulan pada uji ini didasarkan pada :

- A. Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, atau nilai probabilitas pada kolom *sig.(2-tailed)*  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.
- B. Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, atau nilai probabilitas pada kolom *sig.(2-tailed)*  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

#### 3.7.3.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

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

Sumber :(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$F_h$  : Tingkat Signifikan / Nilai F Hitung

$R^2$  : Koefisien Korelasi Ganda

$k$  : Jumlah Variabel Independen

$n$  : Jumlah Anggota Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. maka hipotesis yang akan diuji adalah :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $\text{sig } F < 0,05$  artinya variabel independen bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $\text{sig } F > 0,05$  artinya variabel independen bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

### 3.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Koto, 2017). Apabila  $R^2$  sama dengan 0, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independen. Jika  $R^2$  sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$D$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100 % = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 126 orang pegawai pada PT. Socfin Indonesia Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

**Tabel 4. 1 Skala Likert**

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

*Sumber : (Juliandi et al., 2015)*

#### 4.1.1.1. Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Usia	F	%
1	20 – 30 tahun	26	20,6
2	31 – 40 tahun	56	44,4
3	41 – 50 tahun	40	31,7
4	> 51 tahun	4	3,3
Total		126	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 56 orang (44,4%).

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-Laki	84	66,7
2	Perempuan	42	33,3
Total		66	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 84 orang (66,7%). Sedangkan perempuan hanya sebanyak 42 orang (33,3%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

No	Pendidikan	F	%
1	SLTA	27	21,4
2	D-III	34	27,0
3	S1	59	46,8
4	S2	6	4,8
Total		61	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 59 orang (46,8%).

#### 4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian

##### 1. Kinerja Pegawai (Y)

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

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	12,7	57	45,2	37	29,4	13	10,3	3	2,4	126	100
2	23	18,3	49	38,9	36	28,6	15	11,9	3	2,4	126	100
3	25	19,8	50	39,7	34	27,0	11	8,7	6	4,8	126	100
4	18	14,3	48	38,1	39	31,0	17	13,5	4	3,2	126	100
5	10	7,9	60	47,6	30	23,8	22	17,5	4	3,2	126	100
6	33	26,2	50	39,7	14	11,1	13	10,3	16	12,7	126	100
7	26	20,6	63	50,0	10	7,9	23	18,3	4	3,2	126	100
8	23	18,3	49	38,9	36	28,6	15	11,9	3	2,4	126	100
9	28	22,2	58	46,0	15	11,9	19	15,1	6	4,8	126	100
10	39	31,0	50	39,7	22	17,5	11	8,7	4	3,2	126	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dibandingkan dengan waktu terdahulu yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (45,2%).

2. Jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (38,9%).
3. Jawaban responden tentang pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (39,7%).
4. Jawaban responden tentang pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan rapi yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).
5. Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (47,6%).
6. Jawaban responden tentang setiap pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (39,7%).
7. Jawaban responden tentang berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi yang menjawab setuju sebanyak 63 orang (50,0%).
8. Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (38,9%).
9. Jawaban responden tentang pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (46,0%).
10. Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (39,7%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Socfin Indonesia Medan cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan kinerja pegawai.

## 2. Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (Y)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	20,6	47	37,3	37	29,4	12	9,5	4	3,2	126	100
2	16	12,7	48	38,1	44	34,9	16	12,7	2	1,6	126	100
3	32	25,4	49	38,9	15	11,9	17	13,5	13	10,3	126	100
4	10	7,9	58	46,0	29	23,0	25	19,8	4	3,2	126	100
5	33	26,2	48	38,1	15	11,9	14	11,1	16	12,7	126	100
6	24	19,0	60	47,6	13	10,3	25	19,8	4	3,2	126	100
7	28	22,2	53	42,1	17	13,5	20	15,9	8	6,3	126	100
8	39	31,0	48	38,1	22	17,5	13	10,3	4	3,2	126	100
9	28	22,2	53	42,1	17	13,5	20	15,9	8	6,3	126	100
10	32	25,4	49	38,9	15	11,9	17	13,5	13	10,3	126	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (37,3%).
2. Jawaban responden tentang pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).
3. Jawaban responden tentang lingkungan kerja cukup tenang dan tidak bising serta bebas dari keributan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (38,9%).
4. Jawaban responden tentang ventilasi dan temperatur udara ditempat bekerja sudah cukup baik yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (46,0%).

5. Jawaban responden tentang suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).
6. Jawaban responden tentang terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan pegawai yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (47,6%).
7. Jawaban responden tentang ruang yang ditempati untuk bekerja selalu bersih dan rapi. yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (42,1%).
8. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).
9. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (42,1%).
10. Jawaban responden tentang Diruangan tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (38,9%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terjadi di PT. Socfin Indonesia Medan cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan lingkungan kerja.

### 3. Beban Kerja (X2)

**Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	7,9	60	47,6	30	23,8	22	17,5	4	3,2	126	100
2	32	25,4	51	40,5	14	11,1	13	10,3	16	12,7	126	100
3	25	19,8	46	36,5	38	30,2	13	10,3	4	3,2	126	100
4	16	12,7	48	38,1	45	35,7	15	11,9	2	1,6	126	100
5	10	7,9	58	46,0	29	23,0	25	19,8	4	3,2	126	100
6	32	25,4	48	38,1	16	12,7	13	10,3	17	13,5	126	100
7	24	19,0	58	46,0	14	11,1	26	20,6	4	3,2	126	100
8	28	22,2	53	42,1	17	13,5	19	15,1	9	7,1	126	100
9	37	29,4	49	38,9	22	17,5	14	11,1	4	3,2	126	100
10	28	22,2	53	42,1	17	13,5	19	15,1	9	7,1	126	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang jenis pekerjaan dan job description sudah sesuai dengan apa yang ditetapkan di perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (47,6%).
2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya saya yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (40,5%).
3. Jawaban responden tentang saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (36,5%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).
5. Jawaban responden tentang disaat jam istirahat saya harus tetap menyelesaikan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (46,0%).
6. Jawaban responden tentang target pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (38,1%).

7. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (46,0%).
8. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (42,1%).
9. Jawaban responden tentang saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di tempat kerja dengan baik dan maksimal yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (38,9%).
10. Jawaban responden tentang jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan dengan cara lembur yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (42,1%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terjadi di PT. Sofcin Indonesia Medan cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan beban kerja.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai yang ada di PT. Sofcin Indonesia Medan sudah cukup baik, hal ini bahwa menandakan bahwa lingkungan kerja sudah memiliki kebersihan ruangan yang baik, fasilitas kantor yang memadai, perlengkapan dan peralatan kantor sudah terpenuhi dan relasi antar personal sudah berjalan dengan baik. Beban kerja juga tidak terlalu memaksakan kehendak, karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, tingkat kesulitan pekerjaan juga disesuaikan dengan kemampuan personil dan bagian, target yang harus dicapai sudah sesuai dengan target perusahaan dan waktu bekerja yang efektif. Kinerja pegawai di PT. Sofcin Indonesia Medan juga sudah sesuai dengan kuantitas, kualitas sudah mumpuni, karyawan memiliki inisiatif dan juga memiliki disiplin kerja yang baik.

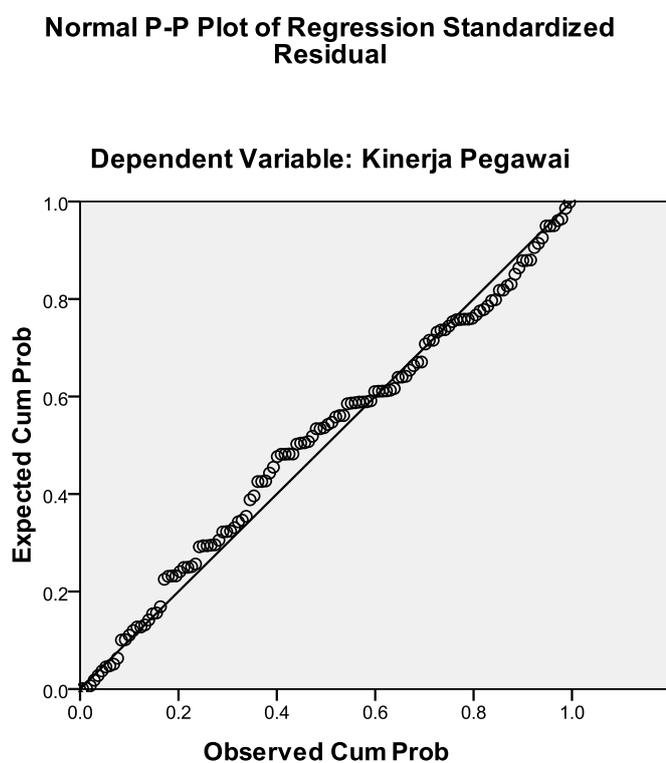
## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

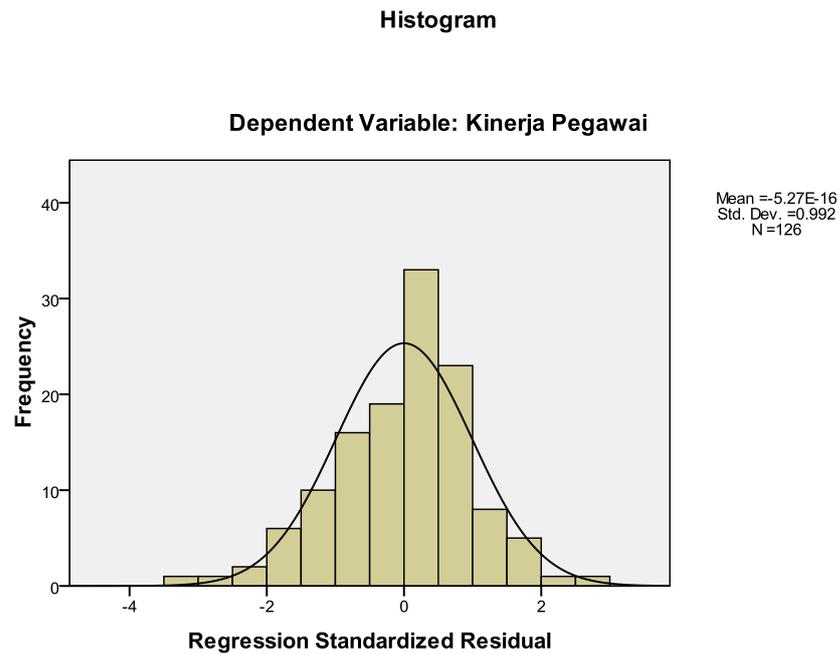
Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya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

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

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



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24  
**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24  
**Gambar 4. 2 Histogram**

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

#### **4.2.1.2 Uji Multikolinieritas**

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

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

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.649	1.541
Beban Kerja	.649	1.541

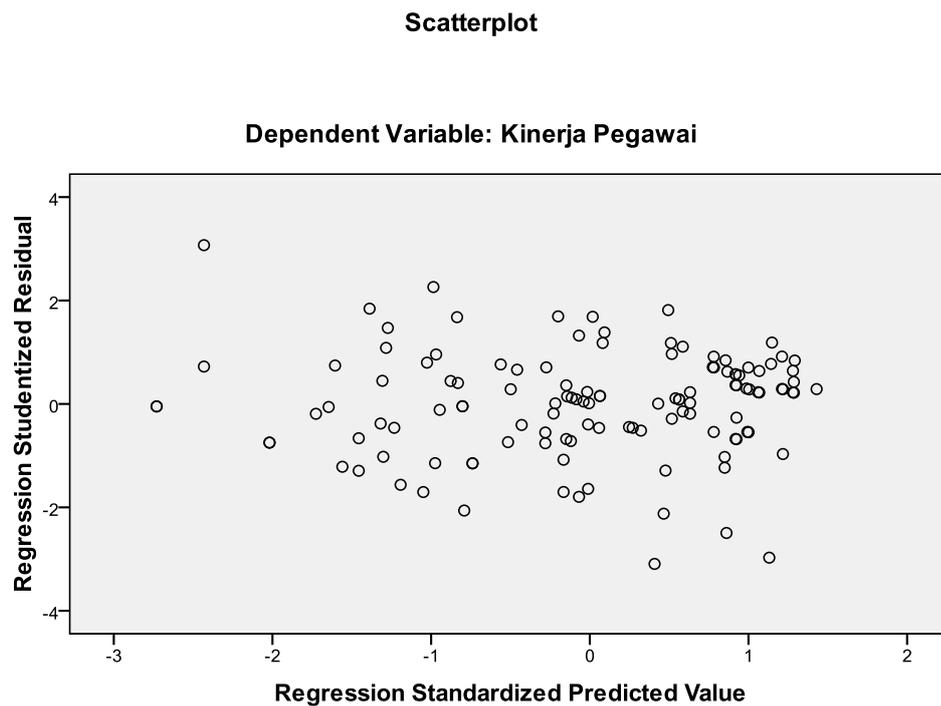
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.649 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.541 < 5$ . Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.649 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.541 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24  
**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.2.2 Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, dan beban kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.168	2.253		5.400	.040
Lingkungan Kerja	.321	.070	.368	4.591	.000
Beban Kerja	.348	.068	.412	5.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel diatas diketahui nilai konstanta = 12,168, lingkungan kerja = 0,321, dan beban kerja = 0,348. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,168 + 0,321 X_1 + 0,348 X_2$$

Jadi persamaan di atas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 12,168 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 12,168.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,321 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerjameningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,321 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,348 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerjameningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,176 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Parsial)

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

**Tabel 4. 10 Hasil Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.168	2.253		5.400	.040
Lingkungan Kerja	.321	.070	.368	4.591	.000
Beban Kerja	.348	.068	.412	5.138	.000

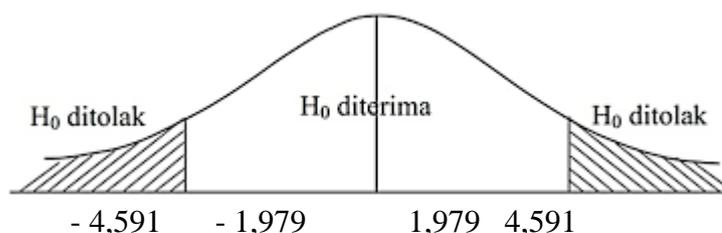
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 126 - 2 = 124$  adalah 1.979  $t_{hitung} = 4.591$  dan  $t_{tabel} = 1.979$ .

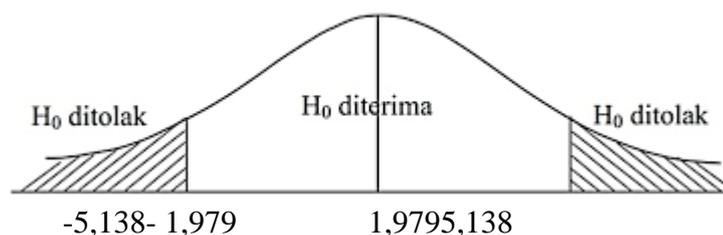


**Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Lingkungan Kerja**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 4.591 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.979 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 126 - 2 = 124$  adalah 1.979  $t_{hitung} = 5.138$  dan  $t_{tabel} = 1.979$ .



**Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t Beban Kerja**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja adalah 5.138 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.979 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Socfin Indonesia Medan.

#### 4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

**Tabel 4. 11 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

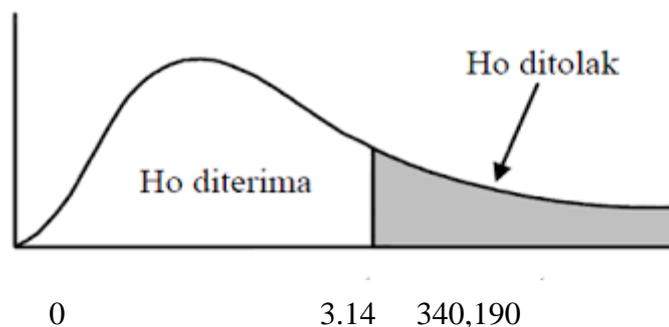
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2720.749	2	1360.374	58.139	.000 <sup>a</sup>
Residual	2878.053	123	23.399		
Total	5598.802	125			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58.139 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.07. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $58.139 > 3.07$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfin Indonesia Medan.



**Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji F**

### 4.2.3.3 Koefisien Determinan

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

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.478	4.837

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

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

$$D = 0,486 \times 100\%$$

$$= 48,6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.486 yang berarti 48,6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 48.6% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih  $100\% - 48,6\% = 51,4\%$ . hal ini menunjukkan 51,4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan

kerja adalah 4.591 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.979 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut (Sudaryo et al., 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat

lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Sementara (Afandi, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Budianto & Amelia Katini, 2015) juga (Lukito & Alriani, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang et al., 2019)serta penelitian (Zulfa & Azizah, 2020)yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja adalah 5.138 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.979 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan harga sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Socfin Indonesia Medan.

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya . Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dipengaruhi oleh faktor somatis dan faktor psikis, sedangkan faktor eksternal dikarenakan oleh faktor lingkungan sekitar yaitu tugas-tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja.

Pengaturan porsi beban kerja hendaknya dievaluasi secara lebih intensif dan berkala, menyesuaikan dengan skala prioritas perusahaan serta potensi yang dimiliki karyawan. Hasil tinjauan dari pengaturan beban kerja yang matang akan membuahkan strategi untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal tanpa harus membuat para pekerja tertekan.

Beban kerja menurut (Rohman & Ichsan, 2021), adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Beban Kerja adalah keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami seseorang dari pekerjaan di hari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, psikologis dan psikologi) dan faktor situasional (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Suryani et al., 2020).

Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik(Julkarnain & Sofian, 2019) juga (Wahdaniah & Gunardi, 2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan.Hal tersebut didukung oleh penelitian dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021)serta penelitian (Nabawi, 2019)menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan

#### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58.139 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.07. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $58.139 > 3.07$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito dalam

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan (Polakitang et al., 2019). Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis)

Merujuk pada hasil penelitian (Lukito & Alriani, 2018), yang menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian (Polakitang et al., 2019) menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, 2019), yang menyatakan bahwa Beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika ada perubahan dalam beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan juga mengalami perubahan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Socfin Indonesia Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di PT. Socfin Indonesia Medan dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja diperbaiki dan diperbaharui. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pihak manajemen PT. Socfin Indonesia Medan selalumerupakan porsi yang sewajarnya terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan serta menelaah dan melakukan evaluasi terhadap

Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti kinerja pegawai hanya menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aprillia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.  
<http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42>
- Budianto, A. T., & Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Chandra, F. E. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil dengan Motivasi sebagai Mediator pada Pusat Keuangan Polri. *Repository.Ut.Ac.Id*. <http://repository.ut.ac.id/8780/1/43760.pdf>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Emil, M., & Erwin, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(2), 361–367.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 7(1), 69–81.
- Felinda, B. V., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scorpindo Media Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Management*, 3(1), 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Bambang, S. (2016). Mengelola Data Penelitian Bisnis. In *Mengelola Data Penelitian Bisnis* (Umsu Press).
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 195–205.
- Julkarnain, J., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(18), 48–57.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45, 24–35.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Esta Gruob Jaya. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164–4173.

- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sarifuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojatmiko, E. E., Butarbutar, M., & Purba, S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Umar, H. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143.



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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 928 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Ramadhan 1443 H  
14 April 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Socfin Indonesia Medan**  
**Jln.KL.Yos Sudarso No.106 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 : Marliana Harahap**  
**Npm : 1805160133**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan**

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.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal





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: 2232/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2022

Nama Mahasiswa : Marlina Harahap  
NPM : 1805160133  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Msdm  
Tanggal Pengajuan Judul : 15/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Rini Astuti, SE, MM *24/2/2022*  
Judul Disetujui\*\*) : *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Socfin Indonesia Medan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *31 Maret 2022*

Dosen Pembimbing

*[Signature]*  
(Rini Astuti, SE, MM)

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

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



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

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

---

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2232/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2022

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

Medan, 15/2/2022

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Marlina Harahap  
NPM : 1805160133  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Msdm

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

Identifikasi Masalah : judul 1  
1. apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia  
2. apakah program pengembangan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia  
3. apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia  
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja  
3. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Core Value Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Socfin Indonesia Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

**(Marlina Harahap)**



Bila menjajah surai ini agar diutamakan nomor dan tangganya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 928 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 14 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Marlina Harahap**  
**N P M : 1805160133**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan**

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

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 April 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Ramadhan 1443 H  
14 April 2022 M



Dekan

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

**Tembusan :**

1. Pertiinggal



Medan, 29 Agustus 2022  
No.UM/SK/X/Bi/2337/22

kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3  
Medan 20238

Dengan Hormat,

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Marlina Harahap  
NIM : 1805160133  
Program Studi : Manajemen

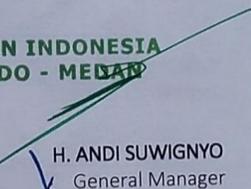
Yang telah melaksanakan Kegiatan Penelitian/Riset mulai tanggal 23 Mei s/d 23 Juni 2022 di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

**PT SOCFIN INDONESIA**  
**SOCFINDO - MEDAN**

  
H. SUGIHARTANA  
Kepala Bhg. Umum

  
H. ANDI SUWIGNYO  
General Manager

- PD  
- GM  
- File  
- HS/FG/Rk

Medan, 16 Juli 2022  
No.UM/X/Bi/2129/2022

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)  
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3  
Medan 20238

Dengan Hormat,

Hal: Riset Mahasiswa

Sehubungan dengan Surat No : 928/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 mengenai Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa, dapat kami setujui dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan mulai tanggal 19 Juli s/d 19 Agustus 2022 a/n :

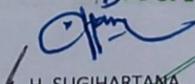
Nama : Marlina Harahap  
NIM : 1805160133  
Program Studi : Manajemen

Kegiatan Riset dilaksanakan dengan mematuhi Protokol kesehatan yang berlaku. Saat akan melaksanakan Riset diharapkan mahasiswa dibekali dengan Surat Keterangan Sehat. Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA  
SOCFINDO MEDAN

  
H. SUGIHARTANA  
Kepala Bhg. Umum

  
H. ANDI SUWIGNYO  
General Manager

CC :  
- PD  
- GM  
- File  
HS/FG/JJ



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila mengwab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2445/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Medan, 20 Muharram 1444 H  
Lamp. : - 19 Agustus 2022 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Socfin Indonesia 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 Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Marliana Harahap**  
N P M : **1805160133**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia 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.**  
**N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2**

Tembusan :  
1. Pertinggal





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Marlina Harahap  
NPM : 1805160133  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Sistematis Penulisan sesuai dgn pedoman - jelas setiap variabel yg di teliti di ketik - permasalahan yg di angkat - sesuai identifikasi masalah yg lbh	25/4-22	fi
Bab 2	- Tambahkan kembali rumus-rumus yg ada variabel - Tambahkan sub bab yg di angkat variabel - Tambahkan paragraf di setiap sub bab	15/5-22	fi
Bab 3	- Perbaiki jilid sampul & teknik pengelahan sampulnya - Indikator sesuai dgn fenomena & instrumen yg lbh	30/5-22	fi
Daftar Pustaka	- Seluruh referensi harus tercantum & daftar pustaka & menggunakan Mendeley	17/6-22	fi
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket	28/6-22	fi
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar Proposal	7/7-21	fi

Medan, 2022

Diketahui Oleh :  
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing

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

(Rini Astuti, SE., M.M.)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
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 Jum'at, 22 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Marliana Harahap  
N.P.M. : 1805160133  
Tempat / Tgl.Lahir : Tobing Julu, 11 Desember 1998  
Alamat Rumah : Jl. Alfalah raya No. 37 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Socfin Indonesia Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Jelaskan lebih rinci lagi terkait beban kerja
Bab II	.....
Bab III	.....
Lainnya	Perbaiki sistematika penulisan referensi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 22 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Rini Astuti, SE., M.M.

Sekretaris

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

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : MARLIANA HARAHAHAP  
NPM : 1805160133  
Tempat dan tanggal lahir : TOBING JULU, 11 Desember 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Alfala Raya No 37  
Anak Ke : 3 dari 5 bersaudara

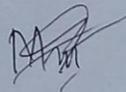
### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Banua Harahap  
Nama Ibu : Ramilan Hasibuan  
Alamat : Jl. Alfala Raya No 37

### Pendidikan Formal

1. SD NEGERI PARANTONGA Tamat 2011
2. SMP NEGERI 1 HURISTAK Tamat 2014
3. SMK NEGERI 1 HURISTAK Tamat 2017
4. Tahun 2018- 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022



MARLIANA HARAHAHAP