

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*

*Program Manajemen*



Oleh :

**MARLIZA**

**1405160834**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 24 Maret 2018, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MARLIZA  
NPM : 1405160834  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/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

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, MBA.)

Pembimbing

(HASTINA FEBRIATY, SE., M.Si.)

(MURVINA KOTO, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(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 Lengkap : MARLIZA  
N.P.M : 1405160834  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

MURVIANA KOTO., SE., M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDI TANJUNG, SE, M.Si



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



## Surat pernyataan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap: Marliza

NPM : 1405160834

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul di atas belum pernah diteliti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini akan saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *plagiat*.
3. Apabila poin 1 dan 2 di atas saya langgar maka saya bersedia untuk dilakukan pembatalan terhadap penelitian tersebut dan saya bersedia mengulang kembali mengajukan judul penelitian yang baru dengan catatan mengulang seminar kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Medan, Februari 2018

Diketahui Oleh Ketua Program Studi  
Manajemen

Hormat Saya

Yang Membuat Pernyataan

Dr. Hasrudy Tanjung SE.MBA



## ABSTRAK

**Marliza, Npm 1405160834, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018.**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling. Subyek penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan jumlah 79 karyawan yang dihitung berdasarkan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan ialah regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji determinasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh thitung  $1,258 < t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan  $0,212 > 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh thitung  $5,775 > t_{tabel} 3,12$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan nilai Fhitung  $31,827 > F_{tabel} 3,12$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,456 menunjukkan sekitar 45,6% pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat beriringkan Salam tidak lupa pula penulis sanjung tinggikan kehadiran suri tauladan kita Nabi besar Muhammad SAW, semoga penulis selalu diberikan kemudahan, kelancaran, serta karunia ilmu yang bermanfaat. Senantiasa dengan limpahan rahmat dan karunia-Nyalah penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) yang berkantor pusat di Jalan Krakatu Ujung No. 100 Medan yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan”**.

Penyusun menyadari skripsi ini dapat selesai atas bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahanda (Alm) Kamil Hasibuan dan (Almh) Ibunda Anida Lubis, dan kakak saya Hamdani, Nur'aisyah, Elli , Tery , Ida serta keluarga ibu saya yaitu ayah ketek imbalo, uwen lokot dan ayah bongsu

konco beserta istri serta keluarga besar dari Ayah yang senantiasa mendukung dan menemani saya berjuang demi menamatkan kuliah saya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE., M.M., M.Si., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., MBA selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen.
6. Bapak Jasman Syaripuddin S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen
7. Ibu Murviana Koto S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya yang sangat banyak memberi dukungan, ilmu, pemikiran, pengarahan dan waktu kepada penulis.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada bapak Sri Suyono selaku Direktur SDM dan Umum Senior Manajer Umum yang telah memberi persetujuan kepada penulis untuk bisa riset di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan.
10. Terima kasih kepada teman-teman saya kelas I Manajemen Pagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih kepada sahabat- sahabat dan rekan yang telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini.

Penyusun menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Untuk itu, penyusun mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan skripsi berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Medan, April 2018

Marliza

## DAFTAR ISI

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b> .....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	
A. Uraian Teori .....	12
1. Kinerja.....	
a. Pengerian Kinerja.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	17
d. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2. Beban Kerja.....	
a. Pengertian Beban Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	21
c. Indikator Beban Kerja .....	22
3. Lingkungan kerja .....	

a.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
b.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	24
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	26
d.	Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
B.	Kerangka Konseptual .....	30
C.	Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		
A.	Pendekatan Penelitian .....	35
B.	Definisi Operasional.....	35
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
D.	Populasi dan Sampel .....	38
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
F.	Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		
A.	Hasil Penelitian .....	54
1.	Deskriptif Data .....	54
2.	Karakteristik Responden .....	54
3.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.	Analisis Data .....	64
B.	Pembahasan .....	73
1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... 74	
3.	Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	75

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1.1 Data Kegiatan Operasional Dalam Kurun 5 Tahun .....	2
Tabel 1.2 Data Rincian Beban Usaha Perusahaan 3 Tahun Terakhir .....	4
Tabel 3.1 Indikator Beban Kerja.....	35
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Instansi Pada PT. Pelindo I .....	39
Tabel3.6 Jumlah Populasi Dan Sampel.....	42
Tabel3.7 Skala Likert .....	44
Tabel 3.8 Uji Validitas Beban Kerja .....	45
Tabel 3.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 3.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.1 Skala Likert .....	54
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Skor Angket Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi.....	68

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.11 Uji T .....	70
Tabel 4.12 Uji F .....	71
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	51
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	53
Gambar 4.1 Grafik Histrogram .....	66
Gambar 4.2 P-Plot .....	67
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan dan usaha lainnya berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagai perusahaan yang di bawah naungan pemerintah, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjadi nomor satu di bisnis kepelabuhanan di Indonesia. Hal ini juga tertuang di dalam visi dan misi perusahaan tersebut.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berupaya hadir di tengah-tengah masyarakat guna menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhan. Mengutamakan kualitas, berintegrasi dan memiliki nilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi/perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi/perusahaan lainnya (Bangun, 2012, hal. 1)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu

organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013 hal.189).

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 1) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014 hal. 2).

**Tabel 1.1**

**Data Kegiatan Operasioanal dalam Kurun 5 Tahun (2012-2016)**

No	Jenis	Satuan	2016	2015	2014	2013	2012
1	Kunjungan Kapal	Call	65.626	70.258	74.106	65.016	70.311
		GT	176.820.002	161.401.955	165.179.215	147.197.227	165.184.930
2	Bongkar Muat Barang	Ton	54.832.851	46.906.025	77.140.809	73.808.085	80.643.411
3	Bongkar Muat Peti Kemas	Box	952.059	1.196.891	1.322.543	1.335.139	1.304.237
		Teus	1.151.942	5.218.553	5.130.137	5.345.594	5.307.949
4	Arus Penumpang	Orang	5.440.151	5.218.553	5.130.137	5.345.594	5.307.949

Sumber: Annual Report PT Pelindo 1 Tahun 2016 Hal. 12

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dugaan sementara faktor penyebab menurunnya kunjungan kapal diakibatkan oleh lambatnya penanganan kapal yang bersandar. Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu berat dan tidak

sesuai dengan kapasitas alat yang tersedia juga kapasitas tenaga kerjanya. Sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan keputusan MenPan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya *in-efisiensi* kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi *in-efisiensi* biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. (Astianto, 2014, hal 2)

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. (Sunyoto, 2012 hal. 64)

**Tabel 1.2**  
**Data Rincian Beban Usaha Perusahaan Dalam Tiga Tahun Terakhir**  
 (Rp Milyar)

No	Uraian	2016	2015	2014
1	Beban Pegawai	(338,02)	(324,74)	(280,25)
2	Beban Penyusutan dan Amortisasi	(200,35)	(272,89)	(201,18)
3	Beban Bahan	(146,15)	(155,82)	(192,80)
4	Beban Sewa	(278,43)	(225,09)	(188,07)
5	Beban Kerja sama Mitra Usaha	(110,30)	(114,61)	(121,58)
6	Beban Umum	(187,06)	(168,32)	(138,41)
7	Beban Pemeliharaan	(86,42)	(78,12)	(89,39)
8	Beban Imbalan Pasca Kerja	57,58	(36,77)	(124,52)
9	Beban Administrasi Kantor	(32,89)	(31,50)	(34,29)
10	Beban Asuransi	(31,38)	(41,48)	(33,02)
11	Laba Penyertaan	2,34	2,23	(1,01)
	Jumlah	(1.351,09)	(1.447,10)	1.405,90

Sumber: Annual Report Pelindo 1(Persero) Tahun 2016 Hal. 104

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan berhasil mengefisiensikan kinerja operasionalnya. Hal tersebut dapat dilihat dari penurunan beban usaha sebesar 6,64%. Namun jika dilihat pada satuan beban usaha pada tabel 1.2 justru beberapa beban seperti beban pegawai, beban sewa, beban umum, beban pemeliharaan, beban administrasi kantor mengalami kenaikan. Beban usaha yang terbesar dikontribusikan oleh beban pegawai mencapai 25,02% atau Rp338,02 miliar dari total beban.

Dibandingkan dengan target perusahaan sebesar Rp1,44 triliun, realisasi beban usaha Perusahaan tidak melampaui target. Penyebabnya, antara lain:

1. Pada beban pegawai walaupun terdapat kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, namun masih di bawah target anggaran yang telah ditetapkan.

Hal ini terjadi dikarenakan beberapa pegawai telah menjalani masa pensiun serta belum terealisasi rencana rekrutmen pegawai.

2. Beban penyusutan dan amortisasi tidak mampu melampaui target, dikarenakan belum terealisasinya investasi pengadaan alat. Selain itu, masih terdapat penurunan beban amortisasi akibat adanya sebagian biaya telah dibebankan sekaligus di tahun 2015 sehubungan ketentuan di dalam PSAK terkait aktiva tidak berwujud berupa jasa konsultan seharusnya dibebankan sebagai biaya yang sebelumnya dibukukan sebagai aset.

Selain dari beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Dalam lingkungan kerja tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik merupakan alah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001 hal. 31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Tanjung (2016 hal. 15). Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kinerja karyawan dan tentunya akan menurunkan produktivitas perusahaan

Menurut Sunyoto (2016, hal. 43) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi

untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) memiliki beberapa cabang kepelabuhan. Dasarnya tujuan dibentuknya cabang ialah untuk menjangkau atau lebih dekat kepada konsumen dan menjadi nomor satu dalam menyediakan jasa kepelabuhanan di Indonesia. Di dalam tanggungjawab yang besar tersebut tentunya terdapat beban kerja yang berat. Akan tetapi, beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja karyawannya. Dengan beban kerja yang berat karyawan cenderung tidak dapat fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, menyalurkan ide-ide atau masukan terhadap pekerjaannya. Dengan beban kerja yang berat tersebut hendaknya didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman seperti keharmonisan lingkungan kerja, tetap menjaga komunikasi dengan baik dengan selalu bekerja sama. Bayangkan saja jika di tengah pekerjaan yang menumpuk harus dihadapkan oleh lingkungan kerja yang tidak harmonis atau merasa canggung baik sesama pekerja ataupun kepada atasan atau bawahan. Suasana kerja yang tidak sehat seperti saling menjatuhkan atau tidak saling bantu-membantu bahkan tidak berkomunikasi dengan lancar tentunya akan menghalangi kelancaran penyelesaian tugas, tidak luas untuk bertanya atau canggung di ruangan kerja sehingga dapat dipastikan karyawan pada perusahaan tersebut akan merasa tambah terbebani oleh pekerjaannya. Hal tersebut tentunya akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) menurun, maka dapat dipastikan profitabilitas dari perusahaan tersebutpun akan ikut menurun. Hal tersebut tentunya akan membawa dampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perlunya

penanganan yang serius antara pembagian beban kerja serta perhatian yang khusus tentang lingkungan kerja karyawan sehingga menimbulkan solidaritas antara karyawan dengan perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi tekanan dari beban kerja yang cukup banyak, ketenangan pikiran dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor juga dapat meringankan beban kerja, mengurangi kesalahan-kesalahan dalam hasil akhir pengerjaan tugas, sehingga kenyamanan dalam menyelesaikan tugas tersebut dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tentunya mampu menimbulkan kontribusi positif karyawan terhadap perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan peningkatan kinerja tentunya akan berdampak terhadap profitabilitas perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan solidaritas yang kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi prariset yang dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan masalah pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, Sumatera Utara. Masalah yang ditemukan berkaitan dengan beban kerja. Hal ini ditandai dengan tidak dapat melampaui target yang telah ditentukan pada periode 2016 yang lalu, hal ini tertuang jelas pada *annual report* perusahaan yang menyatakan bahwa pada beban pegawai, beban sewa, beban umum, beban pemeliharaan, beban administrasi kantor mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang dihadapi karyawan dikarenakan banyaknya karyawan yang pensiun. Bahkan karyawan terkadang menggantikan pekerjaan yang kosong untuk sementara waktu. Artinya pada saat observasi prariset, peneliti

melihat adanya *inefisiensi* dalam membagi waktu pekerjaan, banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Masalah lainnya yang peneliti amati pada saat prariset pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak harmonis. Diantaranya ialah antara sesama karyawan justru sibuk dengan pekerjaan masing-masing, kurangnya komunikasi dan kerja sama di dalam menyelesaikan pekerjaan. serta masih adanya karyawan yang berkeliaran pada jam kerja, sehingga membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 (satu) merupakan kantor pusat yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241, Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis, mengevaluasi dan menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul:

**“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja yang masih belum mencapai target perusahaan, seperti banyaknya pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Lingkungan kerja pegawai masih mencerminkan kondisi yang kurang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama.

3. Kinerja pegawai yang masih rendah seperti kesalahan dalam mengerjakan tugas.

## **C. Batasan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero).

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan?
- b. Apakah lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan?
- c. Apakah beban kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini, maka dapat diterapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan?
- c. Untuk menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan peluang yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dalam memperluas pola pikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan evaluasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang, diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

- c. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dipergunakan sebagai informasi dan referensi untuk membantu pihak-pihak yang berkepentingan terutama

dalam aspek beban kerja dan lingkungan kerja pegawai di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara-cara untuk member motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja tenaga kerja (Sunyoto, 2012 hal. 18)

Hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai ialah prestasi. Salah satu tugas penting manajer ialah merumuskan prestasi terlebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan. Dalam perusahaan, variabel individu, keorganisasian, dan psikologis tidak hanya mempengaruhi perilaku tetapi juga prestasi. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan yang perlu diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan. (Gibson 1997 hal. 53).

Menurut Mangkunegara (2009 hal.67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor kinerja (prestasi kerja) yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka

(pegawai) menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka. Sedangkan menurut Luthans dalam (Arianty, 2015 hal. 42) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh (apakah sesuai atau melebihi harapannya), kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan (misalnya kinerja yang baik).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016 hal. 189-193) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja di tempat yang sama, namun produktivitasnya tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan ialah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

## 2) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

## 3) Rancangan Kerja

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

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian karyawan atau karakter yang dimiliki karyawan. Setiap karyawan memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka karyawan sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi dilokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan

prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

#### 12) Komitmen

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

#### 13) Disiplin Kerja

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

### **c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012 hal. 232-233) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi. Adapun penjelasan dari tujuan dan manfaat penilaian kinerja ialah sebagai berikut:

#### 1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

#### 2) Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

#### 3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu,

sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Hal ini akan memberi beberapa manfaat seperti pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan lain-lain.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **d. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar prseorangan. Adapun penjelasannya dari masing-masing dimensi di atas menurut Kasmir (2016 hal. 208-210) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas (mutu)

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

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

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

4) Penekanan biaya

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

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

## 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Seorang pegawai berkualitas adalah pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat baik secara efektif maupun efisien. Daya kesanggupan merupakan tolak ukur seorang pegawai terhadap beban kerja yang akan diembannya. Beban kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diatur dan diberikan kepada pegawai yang memang mampu dalam bidangnya. Karena pemberian beban kerja akan berdampak terhadap kelancaran program yang telah dijadwalkan untuk memudahkan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Peranan ganda menunjukkan peranan yang berbeda, sedangkan perangkat peranan menunjukkan harapan yang berbeda yang dikaitkan dengan satu peranan. Oleh karena itu seseorang yang terlibat dalam banyak peranan berbeda, masing-masing dengan perangkat peranan yang rumit, menghadapi kerumitan perilaku individual. Konsep peranan ganda dan perangkat peranan

adalah penting karena mungkin terjadi komplikasi yang menyulitkan perumusan peranan tertentu, terutama dalam lingkungan perusahaan Gibson, dkk (1997 hal. 257)

Sedangkan menurut Fathoni dalam Hatmawan (2015. Vol 4 no 1) Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012 hal. 64).

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

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Ciptadi, dkk (2015) adalah sebagai berikut

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

##### a) Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b) Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

**c. Indikator- indikator Beban Kerja**

Adapun indikator beban kerja menurut Tarwaka dalam penelitian Wuriyani (2017, hal.25) ialah sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Beban tekanan psikologis berarti menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2012 : 43).

Sedangkan menurut Menurut Marwansyah dalam Hatmawan (2015, vol 4 no 1) Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi manajemen organisasi.

Definisi kerja di atas memusatkan perhatian atas kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber stress yang potensial. Kondisi semacam ini disebut

penekanan (*stressors*). Selanjutnya, definisi tersebut menekankan suatu tanggapan adaptif. Sebagian tanggapan terhadap stimulus dan lingkungan kerja tidak memerlukan adaptasi, dan karenanya bukan sumber stress yang benar-benar potensial. Seseorang yang dapat mengendalikan dan menguasai lingkungan (kerja) mulai terbiasa untuk mengekspresikan tingkat imbalance tinggi dari lingkungan (kerja) tersebut dan apabila imbalance tersebut diterima maka hal tersebut menyebabkan orang merasa bahwa mereka penguasa nasib mereka (Winardi, 2004 hal. 349).

Seorang karyawan akan mampu menyelesaikan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hal yang optimal, apabila diantaranya ialah ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) ialah sebagai berikut:

##### 1) Perasaan Aman Pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjaankan tugas.

b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

## 2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti

lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3) Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Menurut Nitisemo (2000 hal. 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang seharusnya diciptakan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

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

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2016 hal. 44-47) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

##### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan kerja ini terdapat dua hubungan yaitu individu dan hubungan sesuai kelompok. Hubungan sebagai individu,

motivasi yang diperoleh karyawan datang menyadari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja manapun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik tidaknya dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan

semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki. Akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitungnya sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir diperusahaan itu. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan

pasti. Di samping itu karyawan kan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3) Keamanan

Rasa aman di lingkungan kerja aka nada rasa menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja kamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja yaitu keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

**d. Indikator- indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1) Prosedur Kerja,

Ialah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Standar Kerja

Ialah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3) Pertanggung jawaban Supervisor

Ialah tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk

menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kejelasan Tugas

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan.

Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5) Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6) Hubungan antar Karyawan

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan

## **B. Kerangka konseptual**

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor kinerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja Heidjrachman, Saud Hasan dalam Sunyoto (2012: 18). Salah satu upaya untuk menggali prestasi karyawan ialah dengan melibatkannya pada beban kerja yang sepadan. Dengan beban kerja yang

diberikan perusahaan baik beban kerja fisik maupun mental diharapkan karyawan mampu mengeluarkan segala *skill* dan pengalaman yang ia punya.

Menurut Sutherland dan Cooper dalam Munandar (2001 hal.387) “Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangatan dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya”. Sebaliknya beban kerja merupakan lahan peluang untuk menunjukkan *skill* dan kesanggupan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam menanggapi suatu pekerjaan. Dari beban kerjalah seorang karyawan akan dinilai kelayakan prestasi kinerjanya. Jika seorang karyawan merasa dibebani oleh pekerjaan maka tingkat kepuasan karyawan tersebut rendah biasanya memiliki prestasi kerja yang kurang baik, sebaliknya jika dengan beban kerja yang banyak karyawan merasa tertantang untuk mengeluarkan *skill* menyelesaikan pekerjaannya biasanya karyawan tersebut memiliki prestasi dan tanggungjawab yang tinggi.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis

dengan atasan maupun bawahan yang akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak menyenangkan seperti hubungan yang tidak harmonis antar sesama karyawan, atasan maupun bawahan atau kurangnya terjalin komunikasi yang baik, tentunya akan berdampak terhadap penyelesaian tugas sehingga kinerja karyawan menurun. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya. (Sunyoto, 2012 : 43).

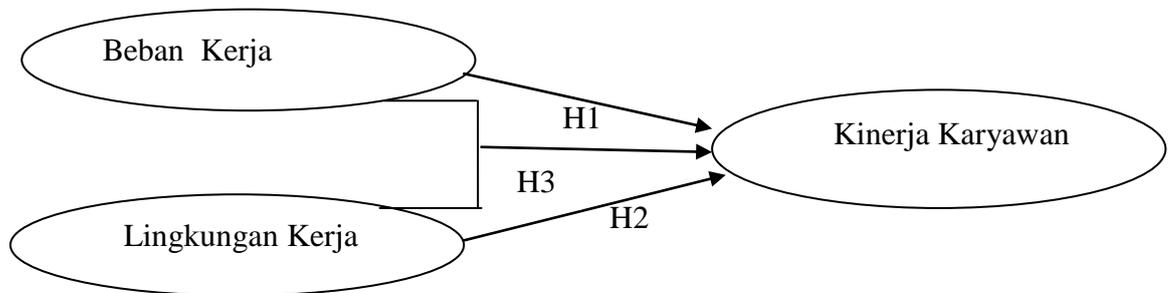
### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Luthans mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh (apakah sesuai atau melebihi harapannya), kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan (misalnya kinerja yang baik).

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja pegawai. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan pegawai, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat beban kerja pada pegawai akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. pegawai termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan Sutoyo (2016 :191)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andika Saputra Tanjung (2016) dan Sutoyo (2016) yang menghasilkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**(Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

3. Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Juliandi dkk (2015 hal. 86) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variable lainnya. Pada pendekatan asosiatif ini data yang digunakan ialah dalam metode kuantitatif.

#### B. Definisi Operasional

##### 1. Variabel Independen

###### a. Beban kerja (X1)

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya Sunyoto (2012 hal. 64). Adapun indikator beban kerja ialah sebagai berikut:

**Table. 3. 1**  
**Indikator Beban Kerja**

No	Indikator Beban Kerja
1	Beban waktu ( <i>time load</i> )
2	Beban usaha mental ( <i>mental effort load</i> )
3	Beban tekanan psikologis ( <i>psychologis stress load</i> )

**Sumber: Tarwaka (2014, hal 131)**

## **b. Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya keharmonisan antar karyawan, hubungan baik, saling membantu dan lain-lain. Adapun indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

**Table. 3. 2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Prosedur Kerja
2	Standar Kerja
3	Pertanggungjawaban Supervisor
4	Kejelasan Tugas
5	Sistem Penghargaan
6	Hubungan Antar Karyawan

**Sumber: DeStafano (2006)**

## **2. Variabel Dependent**

### **a. Kinerja karyawan (Y)**

Menurut Kasmir (2015 hal. 187-193) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja di tempat yang sama, namun produktivitasnya tidak sama. Adapun indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

**Table. 3. 3**  
**Indikator Kinerja karyawan**

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Waktu
4	Penekanan Biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan Antar Karyawan

**Sumber: Kasmir (2015, hal 208-210)**

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) di jalan. Krakatau Ujung No. 100 Medan – 20241.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018.

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Pra Riset		■																		
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Revisi Proposal													■							
6	Riset														■						
7	Penulisan Skripsi													■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																			■	

**Sumber : Peneliti (2018)**

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015 hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada kantor Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 386 pegawai.

Adapun bagian-bagian pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I

(Persero) Medan pada periode Februari 2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Instansi Pegawai Tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**

No	DIREKTORAT	BIDANG	JUMLAH
1	NON DIREKTORAT	Biro Logistik	13
2	NON DIREKTORAT	Biro Manajemen Risiko	6
3	NON DIREKTORAT	Corporate Secretary	15
4	NON DIREKTORAT	Pmo Change Manajemen	3
5	NON DIREKTORAT	Satuan Pengawasan Intern	35
6	Direktorat SDM & Umum	Balai Pendidikan dan Latihan	6
7	Direktorat SDM & Umum	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7
8	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13
9	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi & Manajemen	9
10	Direktorat Bisnis	Bidang Bina Usaha	8
11	Direktorat Bisnis	Bidang Fasilitas	13
12	Direktorat SDM dan Umum	Bidang Hukum	7
13	Direktorat Keuangan	Bidang Kemitraan dan Bina Lingkungan	5
14	Direktorat Keuangan	Bidang Manajemen Aset	5
15	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Manajemen Mutu	6
16	Direktorat Bisnis	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7
17	Direktorat Bisnis	Bidang Pemasaran	13
18	Direktorat SDM dan Umum	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3
19	Direktorat Bisnis	Bidang Peralatan	12
20	Direktorat Keuangan	Bidang Perbendaharaan	12
21	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9
22	Direktorat SDM dan Umum	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41
23	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Teknologi Informasi	13
24	Direktorat SDM dan Umum	Bidang Umum	12
25	Direktorat Keuangan	PMO Implementasi Enterprise Resource Planing	28
26	Direktorat Bisnis	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	4
27	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1
28	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8
29	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3
30	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4
31	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3
32	Direktorat SDM dan Umum	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4
33	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7
34	Direktorat SDM dan Umum	Shared Service Unit	51
		<b>JUMLAH</b>	<b>386</b>
			<b>KARYAWAN</b>

**Sumber : Bidang Shared Service Unit Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan**

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015: 118) populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan *metode probability sampling* yakni pengambilan sampel dimana tidak semua anggota atau elemen populasi sama untuk dijadikan sampel.

Maka penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 79 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (juliandi dkk 2015 hal. 59)

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

Dimana:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = presisi (10 % = 0,1)

Dengan rumusan tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{386}{1 + 386(0,1)^2}$$

$$n = \frac{386}{1 + 386(0,01)}$$

$$n = \frac{386}{1 + 3,86}$$

$$n = \frac{386}{4,86}$$

$$n = 79,42$$

$$n = 79$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 79 angket. Angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu.

**Tabel 3.6**

**Jumlah Populasi dan Sampel**

No	BIDANG	Populasi	Sampel
1	Biro Logistik	13	79/386 (13) =2,66
2	Biro Manajemen Risiko	6	79/386 (6) =1,22
3	Corporate Secretary	15	79/386 (15) =3,06
4	Pmo Change Manajemen	3	79/386 (3) =0,61
5	Satuan Pengawasan Intern	35	79/386 (35) =7,16
6	Balai Pendidikan dan Latihan	6	79/386 (6) =1,22
7	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7	79/386 (7) =1,43
8	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13	79/386 (13) =2,66
9	Bidang Akuntansi & Manajemen	9	79/386 (9) =1,84
10	Bidang Bina Usaha	8	79/386 (8) =1,63
11	Bidang Fasilitas	13	79/386 (13) =2,66
12	Bidang Hukum	7	79/386 (7) =1,43
13	Bidang Kemitraan dan Bina Lingkungan	5	79/386 (5) =1,02
14	Bidang Manajemen Aset	5	79/386 (5) =1,02
15	Bidang Manajemen Mutu	6	79/386 (6) =1,22
16	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7	79/386 (7) =1,43
17	Bidang Pemasaran	13	79/386 (13) =2,66
18	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3	79/386 (3) =0,61
19	Bidang Peralatan	12	79/386 (12) =2,45
20	Bidang Perbendaharaan	12	79/386 (12) =2,45
21	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9	79/386 (9) =1,84
22	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41	79/386 (41) =8,39
23	Bidang Teknologi Informasi	13	79/386 (13) =2,66
24	Bidang Umum	12	79/386 (12) =2,45
25	PMO Implementasi Enterprice Resource Planing	28	79/386 (28) =5,73
26	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	4	79/386 (4) =0,81
27	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1	79/386 (1) =0,20
28	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8	79/386 (8) =1,63
29	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3	79/386 (3) =0,61
30	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4	79/386 (4) =0,81
31	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3	79/386 (3) =0,61
32	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4	79/386 (4) =0,81
33	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7	79/386 (7) = 1,43
34	Shared Service Unit	51	79/386 (51) =10,43
	<b>JUMLAH</b>	<b>386 Populasi</b>	<b>78,85 = 79 Sampel</b>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

### 1. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan pada perusahaan tersebut mengenai penelitian penulis untuk memenuhi kebutuhan data yang diinginkan.

### 2. Dokumentasi

Yaitu yang berhubungan dengan pengumpulan data dengan mencari informasi dengan dokumen-dokumen, arsip, buku tahunan yang berkaitan dengan penelitian seperti jumlah karyawan, bidang/ instansi di perusahaan tersebut, struktur organisasi, *job description* dan *specification*.

### 3. Angket/ Quesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara membagikan questioner kepada karyawan dengan jumlah yang telah ditentukan. Questioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian. Obyek yang diteliti tersebut ialah PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hasil yang diperoleh dari questioner ini ialah berupa data tertulis dan tanpa adanya paksaan atau tekanan kepada siapapun. Hasil data dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist* tersebut adalah mengarah kepada hasil kesimpulan penelitian dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) opsi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.7**

**Skala Likert**

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

(Sugiyono, 2015 hal. 135)

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

**a. Uji validitas**

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, maka teknik yang digunakan adalah korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015 hal. 255)

Dimana:

$n$  = Banyaknya pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variable y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variable x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variable y

$\sum x_1 y$  = jumlah hasil kali variable x dan y

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total (Y). Jadi untuk keperluan ini korelasi yang perlu dihitung. Jika harga korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau diulang kembali.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 9 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 11 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Beban Kerja)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.391	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.463	0,000>0,05	Valid
Item 3	0.644	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.518	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.772	0,000>0,05	Valid
Item 6	0.798	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.586	0,000>0,05	Valid
Item 8	0.703	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.587	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolaan SPSS 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari rtabel. Karena dari seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.622	0,000>0,05	Valid
Item 2	0.664	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.732	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.573	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.759	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.670	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.535	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.687	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.479	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.596	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolaan SPSS 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari rtabel. Karena dari seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0.603	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.506	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.435	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.572	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.439	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.581	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.369	0,001<0,05	Valid
Item 8	0.398	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.632	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.630	0,000<0,05	Valid
Item 11	0.688	0,000>0,55	Valid

Sumber: Hasil Pengolaan SPSS 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari rtabel. Karena dari

seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis.

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

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Apabila reponden menjawab semua pertanyaan dengan konsisten dari awal maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan reliabel atau handal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus berikut:

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

(Juliandi, 2015 : 82)

Dimana :

$r$  = reabilitas instrument

$k$  =banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  =varians total

kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka reliabilitas yang dimiliki instrumen baik

2) Apabila nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka reliabilitas yang dimiliki instrumen kurang baik.

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunally dalam Imam Ghazaly (2005) suatu konstruktor ataru variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas instrument**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Beban Kerja (X1)	0,789 $>$ 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,832 $>$ 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,751 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabelitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach Alpha*, dimana nilainya lebih  $> 0,6$ .

## **F. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan terakhir menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini:

### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, tidak hanya mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel

atau lebih, akan tetapi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$x_1$ = Beban Kerja

$x_2$ = Lingkungan Kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

e= Variabel pengganggu

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal 169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal *p-p plot of regression standartlized residual*. Uji ini bertujuan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Model regresi memenuhi asumsi normalitasi apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

- 2) Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini berfungsi untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Jika  $vif > 5$ , maka terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- 2) Jika  $vif < 5$ , maka tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang kemudian membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Persial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan sebagai penguji apakah variable bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variable (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. rumus uji statistik t yaitu sebagai berikut:

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

Sugiyono (2012: 250)

Dimana:

$r$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

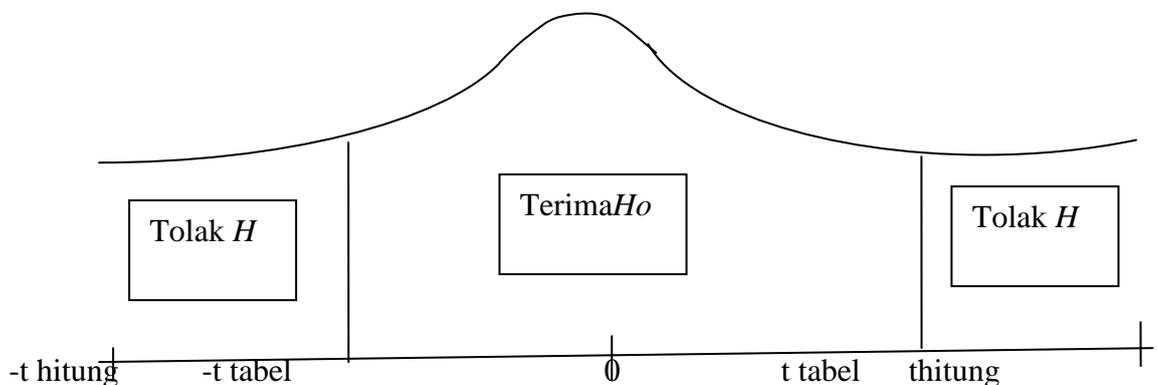
$n$  =jumlah sampel

$t = t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta=0$ , artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.



Gambar 3.1

## Kriteria Pengujian Hipotesis T

### b. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana uji F mencari " $f_{hitung}$ " dan membandingkan dengan " $f_{tabel}$ ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

Sugiyono (2012: 257)

Dimana:

$R$  = koefisien korelasi ganda

$K$  = jumlah variabel independen

$N$  = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah di tentukan

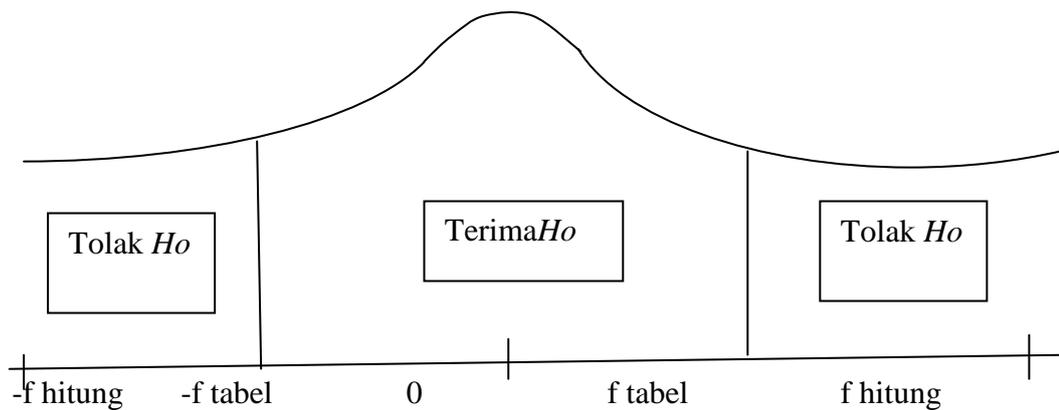
$F$  =  $f$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $f$  tabel pengujian

ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Criteria pengujian hipotesis yaitu :

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.



**Gambar 3. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis F**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara angka nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

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

Sugiyono (2010 : 257)

Dimana:

D : koefisien determinasi

$R^2$  : koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel (X1), 10 pertanyaan untuk variabel (X2), dan 11 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X1 ialah beban kerja, X2 ialah lingkungan kerja dan Y ialah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 79 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala *Likert***

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

Sumber: Sugiyono (2015 hal. 135)

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung beban kerja (X1) lingkungan kerja (X2), maupun kinerja pegawai (Y).

##### 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan identitas responden yang dapat ditabulasi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
valid Laki-	54	68.4	68.4	68.4
laki	25	31.6	31.6	100.0
Perempuan	79	100.0	100.0	
Total				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Pada data tabel di atas diketahui bahwa untuk data jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 54 orang atau 68.4% dan responden perempuan sebanyak 25 orang atau 31.6%.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	22	27.8	27.8	27.8
30-40 tahun	50	63.3	63.3	91.1
>40 tahun	7	8.9	8.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden untuk data pada usia, <30 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 27.8%, usia 30-40 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 63.3% dan usia >40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 8.9%.

Tabel di atas menyimpulkan bahwa responden berusia 30-40 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 50 orang responden dengan persentase 63.3% dari total keseluruhan.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 79 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK				
D1-D3	15	19	19	19
S1-S2	64	81	81	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat dengan persentase 0% kemudian pada responden tingkan D1-D3 berjumlah 15 orang dengan persentase 19% dan responden pada tingkat pendidikan S1-S2 berjumlah 64 orang dengan persentase 81%.

Berdasarkan data di atas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S1-S2 karena staf yang di angkat menjadi karyawan tetap biasanya memiliki tingkat pendidikan yang bagus walaupun ada beberapa karyawan D3 yang menjadi karyawan tetap.

### **3. Deskripsi Hasil Penelitian**

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai beban kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I(Persero) Medan.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X1)**

<b>Alternative Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	19	24	59	74.7	1	1.3	0	0	0	0	79	100
2	12	15.2	60	75.9	7	8.9	0	0	0	0	79	100
3	24	30.4	46	58.2	8	10.1	1	1.3	0	0	79	100
4	23	29.1	47	59.5	9	11.4	0	0	0	0	79	100
5	17	21.5	54	68.4	8	10.1	0	0	0	0	79	100
6	23	29.1	45	57	10	12.6	1	1.3	0	0	79	100
7	14	17.7	43	54.4	19	24.1	3	3.8	0	0	79	100
8	19	24	36	45.6	20	25.3	4	5.1	0	0	79	100
9	41	51.9	35	44.3	3	3.8	0	0	0	0	79	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 74.5%
2. Jawaban kedua mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 75.9%
3. Jawaban ketiga mengenai volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58.2%
4. Jawaban keempat mengenai konsentrasi saat melakukan aktivitas dalam bekerja , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 59.5%
5. Jawaban kelima mengenai pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68.4%

6. Jawaban keenam mengenai tidak bingung saat melakukan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57%
7. Jawaban ketujuh mengenai merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54.4%
8. Jawaban kedelapan mengenai jantung berdebar-debar saat dan setelah melaksanakan tugas , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 45.6%
9. Jawaban kesembilan mengenai lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan energi positif dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51.9%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai beban kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat di dalam perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Alternative Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	33	49	62	4	5	0	0	0	0	79	100
2	26	33	48	60.7	5	6.3	0	0	0	0	79	100
3	32	40.5	41	51.9	6	7.6	0	0	0	0	79	100
4	17	21.5	54	68.4	8	10.1	0	0	0	0	79	100
5	25	31.6	47	59.5	7	8.9	0	0	0	0	79	100
6	35	44.3	29	36.7	15	19	0	0	0	0	79	100
7	22	27.8	54	68.4	3	3.8	0	0	0	0	79	100
8	23	29.1	47	59.5	9	11.4	0	0	0	0	79	100
9	25	31.7	46	58.2	8	10.1	0	0	0	0	79	100
10	29	36.7	46	58.2	3	3.8	1	1.3	0	0	79	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan kebijakan dan aturan kerja di perusahaan apakah sangat jelas, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62%.
2. Jawaban responden atas pernyataan penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan sangat sistematis, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60.7%.
3. Jawaban responden atas pernyataan setiap unit kerja di perusahaan memiliki standar kerja yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51.9%.
4. Jawaban responden atas pernyataan pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68.4%.

5. Jawaban responden atas pernyataan sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 59.5%.
6. Jawaban responden atas pernyataan apakah setiap karyawan memperhatikan dengan serius setiap perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44.3%.
7. Jawaban responden atas pernyataan apakah karyawan hanya mengerjakan tugas baku dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68.4%.
8. Jawaban responden atas pernyataan apabila karyawan memiliki keahlian yang baik maka kesempatan untuk dipromosikan besar, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 59.5%.
9. Jawaban responden atas pernyataan perusahaan sangat adil dalam memberikan penghargaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58.2%.
10. Jawaban responden atas pernyataan di perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58.2%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	8.9	57	72.1	15	19	0	0	0	0	79	100
2	1	1.3	53	67.1	22	27.8	2	2.5	1	1.3	79	100
3	18	22.8	57	72.1	4	5.1	0	0	0	0	79	100
4	27	34.2	48	60.7	4	5.1	0	0	0	0	79	100
5	33	41.8	43	54.4	3	3.8	0	0	0	0	79	100
6	19	24.1	52	65.8	8	10.1	0	0	0	0	79	100
7	11	13.9	63	79.8	5	6.3	0	0	0	0	79	100
8	5	6.3	36	45.6	37	46.8	1	1.3	0	0	79	100
9	23	29.1	49	62	7	8.9	0	0	0	0	79	100
10	20	25.3	42	53.2	17	21.5	0	0	0	0	79	100
11	35	44.3	33	41.8	9	11.4	2	2.5	0	0	79	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 72.1%.
2. Jawaban responden atas pernyataan karyawan terkadang harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan tanggung jawab mereka, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 67.1%.
3. Jawaban responden atas pernyataan hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 72.1%.
4. Jawaban responden atas pernyataan hasil akhir seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu perencanaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60.7%.

5. Jawaban responden atas pernyataan waktu yang diberikan instansi sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54.4%.
6. Jawaban responden atas pernyataan karyawan tidak memiliki banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 65.8%.
7. Jawaban responden atas pernyataan atasan lebih menekankan tentang target anggaran dalam menilai pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 79.8%.
8. Jawaban responden atas pernyataan karyawan sering memberi pendapat tentang anggaran kepada atasan agar tidak terjadi pemborosan , mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 46.8% yang memiliki selisih yang tipis dengan karyawan yang menyatakan setuju dengan persentase sebesar 45.6%
9. Jawaban responden atas pernyataan pengawasan yang ketat akan membuat karyawan canggung pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62%.
10. Jawaban responden atas pernyataan saling membantu dan akan meringankan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53.2%.
11. Jawaban responden atas pernyataan konflik antar karyawan akan mengganggu kelancaran aktivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44.3%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

#### 4. Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.778	3.660		4.584	.000
Beban Kerja	.130	.103	.129	1.258	.212
Lingkungan kerja	.545	.094	.593	5.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Pengelolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=16,773+0,130 X1 +0,545 X2+ e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,773 apabila variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 16,773

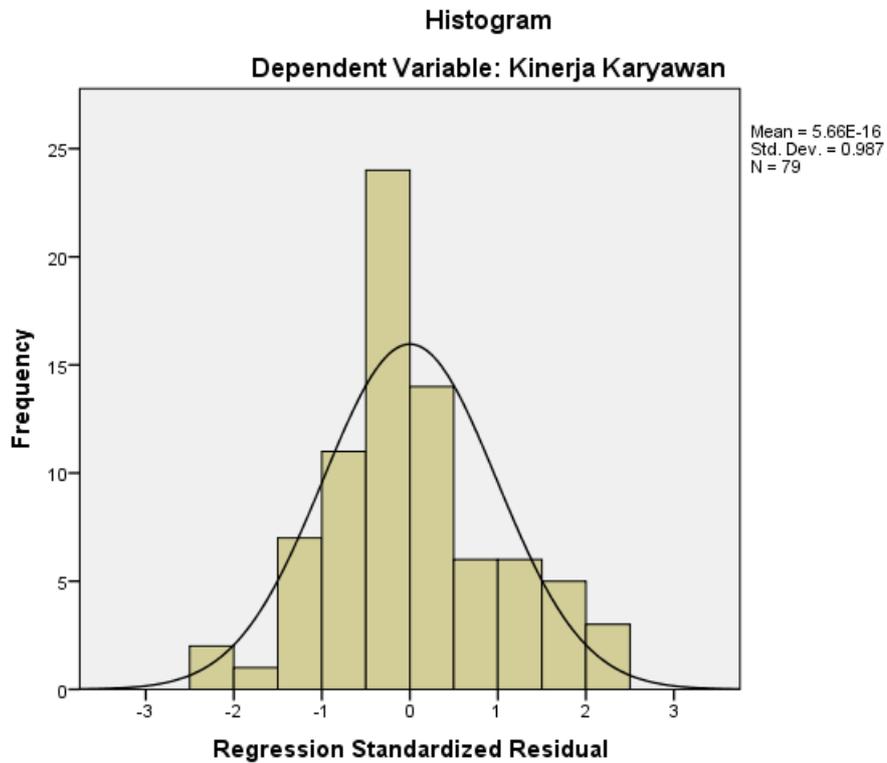
- b. Nilai koefisien beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,130 menyatakan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 13 %.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,545 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 45.5% .

### **1) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

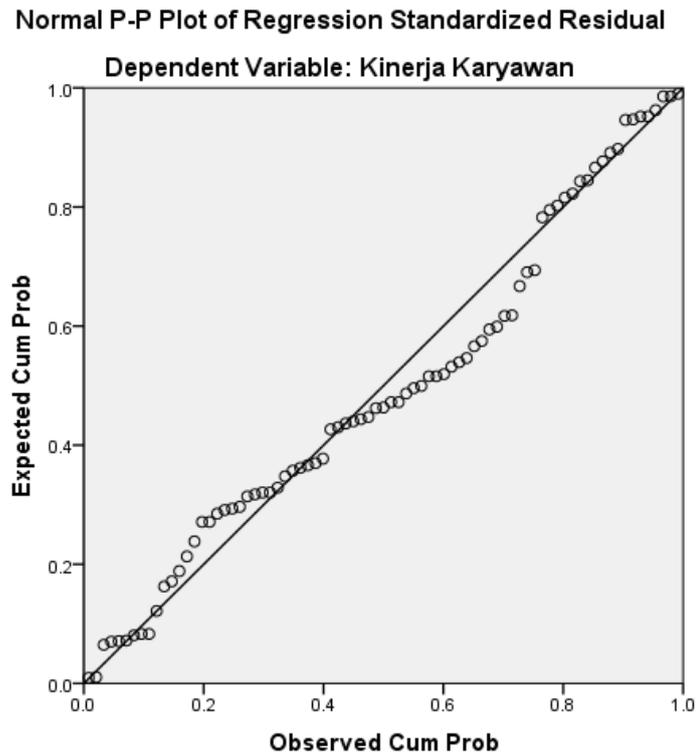
#### **Analisis Grafik**

Langkah untuk dapat melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Akan tetapi, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal ialah dengan melihat normal. Distribusi yang normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini ialah hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan pada gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa pada gambar data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## **2) Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Tabel 4.9**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.441	2.60913	1.684

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,468. Hal ini berarti 46.8% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.778	3.660		4.584	.000		
Beban Kerja	.130	.103	.129	1.258	.212	.678	1.474
Lingkungan kerja	.545	.094	.593	5.775	.000	.678	1.474

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

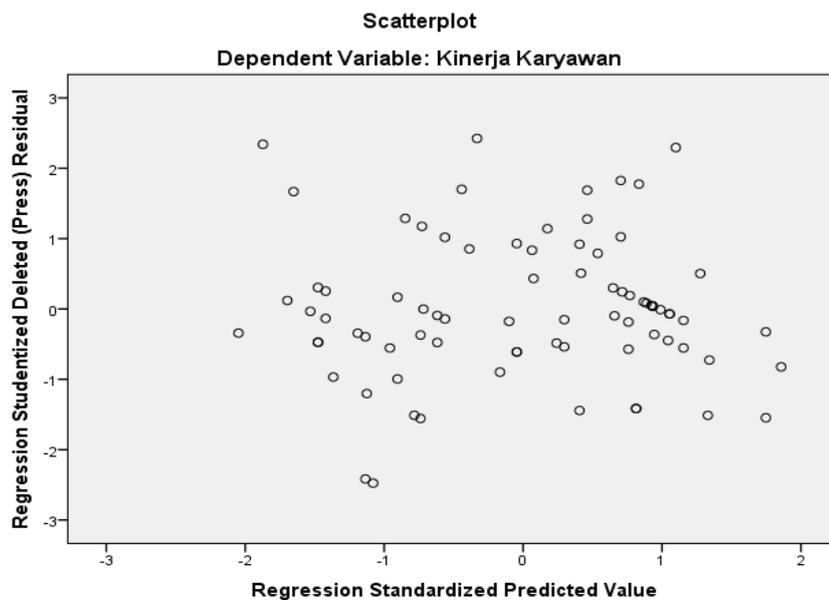
Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Bebab Kerja (X1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,678 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,474 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,678 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,474 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel beban kerja dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat dilihat bahwa dari hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

**b. Uji Hipotesis**

**1) Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.778	3.660		4.584	.000
Beban Kerja	.130	.103	.129	1.258	.212
Lingkungan kerja	.545	.094	.593	5.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber :Hasil Pengelolahan Data SPSS 2018

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 1,258 dengan nilai signifikan 0,212 sedangkan ttabel sebesar 1,991 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,258 < ttabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,212 >0,05 maka H0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel beban

kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Lingkungan Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 5,775 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,991 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 5,775 > ttabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

## 2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.334	2	216.667	31.827	.000 <sup>b</sup>
Residual	517.375	76	6.808		
Total	950.709	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban Kerja

Sumber :Hasil Pengelolahan Data SPSS 2018

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai Fhitung sebesar 31,827 dengan nilai signifikan 0,000 pada Ftabel sebesar 3,12 maka diperoleh Fhitung 31,827 > Ftabel 3,12 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

### 3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) ialah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi ialah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini ialah nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.441	2.60913	1.684

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Hasil Pengelolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai R *Square* sebesar 0,456 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,456 \times 100\%$$

$$D = 45,6\%$$

Hal tersebut berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 45,6% dipengaruhi oleh beban kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya

54,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya komunikasi, disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,456 atau 45,6% dengan tingkat hubungan cukup kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Medan. Dikarenakan hasil thitung  $1,258 < t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan  $0,212 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar beban kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai merasa tidak terbebani dengan tugas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andika Saputra Tanjung (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel beban kerja, jika beban kerja tidak melebihi kapasitas kemampuan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dikarenakan hasil thitung  $5,775 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat stres kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, apabila pegawai merasa tertekan maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agni Andhita Hatmawan (2015) yang memperoleh hasil tingkat lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

#### **Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} 31,827 > F_{tabel} 3,12$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,456 atau 45,6% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan cukup kuat sedangkan sisanya 54,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya komunikasi, disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan . Responden pada penelitian ini berjumlah 79 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel beban kerja (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang ditunjukkan dari hasil thitung  $1,258 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan  $0,212 > 0,05$  yang artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang ditunjukkan dari hasil thitung  $5,775 > t_{tabel} 1,991$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari Uji Fhitung adalah  $31,827$  dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai

koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,456 atau 45,6% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan cukup kuat sedangkan sisanya 55,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya komunikasi, disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya perusahaan lebih serius dalam memberi beban kerja sehingga karyawan mampu memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima, kemudian pegawai tidak merasa frustrasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan motivasi yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. Sehingga tercipta suatu kepercayaan dikalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar sesama karyawan di dalam perusahaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dengan hubungan kerja yang solid dan saling membantu tanpa adanya konflik dan rasa canggung terhadap sesama karyawan di perusahaan , hal

ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang beban kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## Daftar pustaka

Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Kajian Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 9, No 2. 2013.

Astianto, Anggit. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. 2014.

Bangun, wilsom (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Gibson (1997). *Organisasi Perilaku–struktur –proses* . Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

DeStefano, TJ, Dkk (2006). The Relationship Between Work Environment Factors And Job Satisfaction Among Rural Behavior Health Professionals. *Journal of Rural Community Psycology*.

Hatmawan, Agni Andhita (2015) “*Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*”. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 4, No. 1. April 2015.

<http://junaidichaniago.wordpress.com>. 2010

Juliandi, dkk.(2015) “*Metode Penelitian Bisnis*”. Cetakan Kedua. Medan: UmsuPress

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

KEP/75/M.PAN/7/(2014) “*Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.*”

Mangkunegara, A.A Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

Nitisemo, Alex S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta

Nurhadiyanto (2017).” *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*”. Skripsi S1, Medan. MSDM UMSU

Sedarmayanti (2001).*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung : PT Refika Aditama

Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono, (2015).*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Tanjung, Andika Saputra (2016). “*Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Padapt Pos Indonesia (Persero) Medan*”.Skripsi S1, Studi Departemen Manajemen USU. Medan.

Winardi, J (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wuriani, Lilis (2017). *“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”*. Skripsi S1.Medan. MSDM UMSU

Wursanto, Ignasius (2009). *Dasar-Dasar Ilmi Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi.

[www.pelindo1.co.id](http://www.pelindo1.co.id)