

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI
TANGERANG COKLAT UTAMA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

NOPA ADIANSAH

NIM : 64200736

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nopa Adiansah
NIM : 64200736
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi/Tugas akhir yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal: 14 juni
2024

Yang Menyatakan



Nopa Adiansah

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Nopa Adiansah
NIM : 64200736
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Istain
Jabatan : HRD Manager
Perusahaan : PT. Bumi Tangerang Coklat Utama

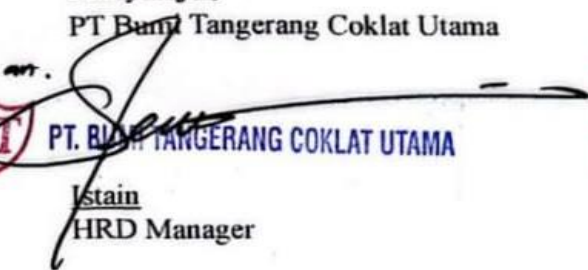
Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT Bumi Tangerang Coklat Utama menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama**" yang disusun oleh penulis.
2. PT Bumi Tangerang Coklat Utama memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Bumi Tangerang Coklat Utama telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT Bumi Tangerang Coklat Utama dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Bumi Tangerang Coklat Utama juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

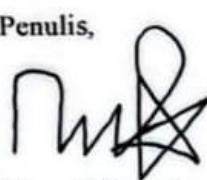
Dibuat di : Tangerang
Pada tanggal : 03 Juni 2024

Menyetujui,
PT Bumi Tangerang Coklat Utama


 PT. BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA
Istain
HRD Manager

Penulis,




Nopa Adiansah
NIM. 64200736

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

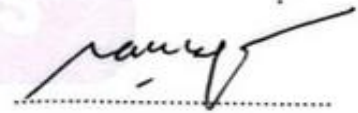
Nama : Nopa Adiansah
NIM : 64200736
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta 24 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Drs. Peter Rajagukguk, MM



DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Nopa Adiansah
NIM : 64200736
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 15 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Drs . Peter Rajagukguk, M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Eulin Karlina, S.Pd., M.M.

Penguji II : H. Warsono, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama”** adalah hasil karya tulis asli Nopa Adiansah dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya. Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Nopa Adiansah

Alamat : Kp Cilimus, Kel. Nagasari, Kec. Leles, Rt. 009 / Rw. 003, Kab. Cianjur, 43273.

No. Tlp : 085778658921

E-mail : nopa.adiansah33@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFOMATIKA

Nim : 64200736
 Nama Lengkap : Nopa Adiansah
 Dosen Pembimbing : Drs. Peter Rajagukguk, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	30 Maret 2024	Bimbingan perdana	
2	04 April 2024	Pengajuan judul dan ACC judul	
3	10 April 2024	Pengajuan BAB I Pendahuluan	
4	16 April 2024	Revisi BAB I Pendahuluan	
5	24 April 2024	ACC BAB I Pendahuluan	
6	04 Mei 2024	Pengajuan BAB II Tinjauan Pustaka	
7	07 Mei 2024	Revisi BAB II Tinjauan Pustaka	
8	10 Mei 2024	ACC BAB II Tinjauan Pustaka	
9	20 Mei 2024	Pengajuan BAB III Metode Penelitian	
10	22 Mei 2024	Revisi BAB III metode penelitian	
11	24 Mei 2024	ACC BAB III metode penelitian dan pengajuan kuesioner	
12	25 Mei 2024	ACC Kuesioner	
13	10 Juni 2024	Pengajuan BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	
14	12 Juni 2024	Revisi BAB IV hasil penelitian dan pembahasan dan pengajuan BAB V Penutup	

15	17 Juni 2024	ACC BAB IV hasil penelitian dan pembahasan, Revisi BAB V penutup dan Pengajuan Daftar Pustaka	h	
16	19 Juni 2024	ACC BAB V penutup, ACC daftar pustaka dan Pengajuan Abstrak	h	h
17	21 Juni 2024	ACC abstrak dan pengajuan lampiran	h	
18	24 Juni 2024	ACC lampiran dan ACC keseluruhan	h	h

Catatan Untuk Dosen Pembimbing.

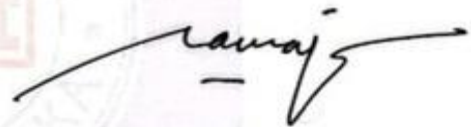
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024

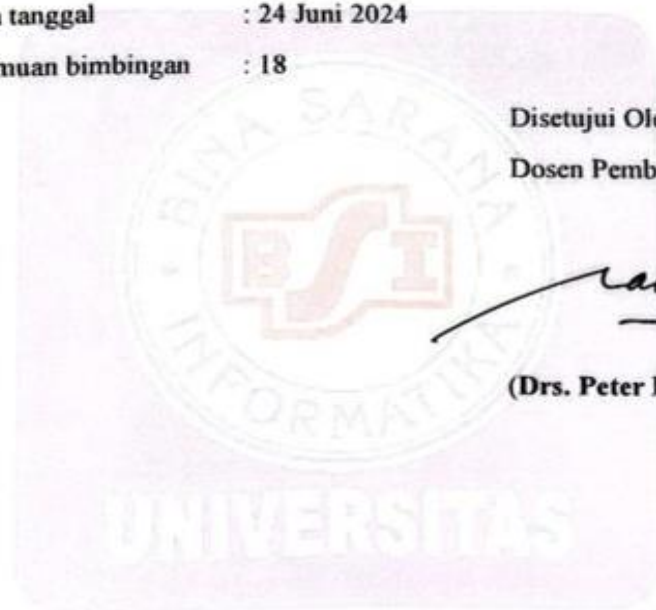
Diakhiri pada tanggal : 24 Juni 2024

Jumlah Pertemuan bimbingan : 18

Disetujui Oleh,
Dosen Pembimbing



(Drs. Peter Rajagukguk, MM)



PERSEMBAHAN

“Seorang ibu pernah berkata, percayalah pada dirimu sendiri, seperti kami percaya bahwa kamu memiliki kemampuan dan ketekunan untuk mencapai impianmu. Teruslah berusaha dan jangan pernah menyerah, karena hasil tidak akan mengkhianati usaha”.

-Yati-

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan ketabahan selama proses penyusunan skripsi ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya Ibu Yati dan Bapak Hilman, terimakasih atas doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada hentinya, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Segala pencapaian dan gelar yang saya dapatkan tidak lepas dari doa yang begitu kuat dari orang tua saya. Saya berjanji akan terus berusaha menjadi pribadi yang membanggakan, yang bisa membawa senyum dan kebahagiaan di wajah kalian.
2. Kakak saya Muhammad Hamirudin, terimakasih yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
3. Sodara saya uwa Hasbullah dan Istri, terimakasih yang telah memberikan fasilitas kepada saya selama masa perkuliahan.
4. Drs. Peter Rajagukguk, MM terimakasih atas bimbingan, arahan, dan ilmu selama proses penulisan skripsi ini.
5. Diri saya sendiri yang mampu mengendalikan diri sejauh ini dalam proses penyusunan skripsi. Pencapaian yang patut dibanggakan karena skripsi dan perkuliahan ini telah dilewati dengan baik.
6. Putri dan Diah yang telah membantu saya selama proses pengerjaan skripsi dan saling mendukung satu sama lain, sehingga saya tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

“Tidak ada mimpi yang terlalu besar, hanya usaha yang belum cukup”.

-Nopa Adiansah-

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi pada Program Sarjana S1. Skripsi/Tugas Akhir penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama”**.

Tujuan penulisan Skripsi/Tugas Akhir pada Program Sarjana S1 ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Drs. Peter Rajagukguk, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Istain selaku Human Resource Developmnt (HRD) PT Bumi Tangerang Coklat Utama.
7. Bapak Setyo Nugroho Staff Human Resource Developmnt (HRD) PT Bumi Tangerang Coklat Utama.
8. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moral maupun spritual.
9. Rekan-rekan seperjuangan kelas 64.8A.03

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tangerang, 14 Juni 2024
penulis



Nopa Adiansah

ABSTRAK

Nopa Adiansah (64200736) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan tidak hanya mengandalkan teknologi dan inovasi saja. Tetapi mereka juga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif statistik, pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 60 orang dibagian produksi. Teknik pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 dan microsoft excel. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.268 > 2.002$), dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6.131 > 2.002$), signifikan ($0,000 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square 0.800, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 80% dengan kriteria sangat kuat.

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

ABSTRACT

Nopa Adiansah (64200736) The Influence of Workload and Work Environment on the Performance of PT Bumi Tangerang Coklat Utama Employees.

In the current era of globalization, companies that are able to survive in competition do not only rely on technology and innovation. But they must also have competent human resources. The purpose of this research is to determine the effect of workload and work environment on the performance of PT Bumi Tangerang Coklat Utama employees. The research method uses descriptive quantitative statistics, data collection by observation, questionnaires, interview and documentation. In this research, the population taken using the Slovin formula was 60 people in the production section. Data processing techniques use SPSS version 21 and Microsoft Excel software. Data analysis techniques were carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, T tests, F tests, and coefficient of determination tests. The research results show that workload partially influences employee performance, with the t-count value being greater than the t-table ($7,268 > 2,002$), with a significant value ($0.000 < 0.05$). work environment has a positive and significant effect on employee performance, the t-count is greater than the t-table ($6,131 > 2,002$), significant ($0.000 < 0.05$). Simultaneously there is a positive and significant influence between workload and work environment on employee performance, with an R Square value of 0.800, employee performance can be explained by workload and work environment variables of 80% with very strong criteria.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul Skripsi	i
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Lembar Persetujuan dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta	v
Lembar Konsultasi Skripsi.....	vi
Lembar Persembahan.....	viii
Kata Pengantar	ix
Abstrak.....	x
Abstract.....	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	22
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.3 Definisi Oprasional Variabel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.2 Uji Kualitas Data	56
4.3 Uji Asumsi Klasik	58
4.4 Pengujian Hipotesis	62
4.5 Uji Determinasi	66
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.7 Implikasi Penelitian	71
4.8 Keterbatasan Penelitian	73
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
SURAT KETERANGAN PKL/RISET.....	82
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan	22
Tabel III. 1 Definisi Oprasional Variabel Independent.....	32
Tabel III. 2 Definisi Oprasional Variabel Dependent	33
Tabel III. 3 Kisi – kisi kuesioner variabel beban kerja.....	35
Tabel III. 4 Kisi – kisi kuesioner variabel lingkungan kerja	36
Tabel III. 5 Kisi – kisi kuesioner variabel Y kinerja karyawan	37
Tabel III. 6 Rentang Sekala Likert	38
Tabel III. 7 Tingkatan Penilaian Rentang Realiabilitas	41
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel IV. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	49
Tabel IV. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel IV. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel IV. 8 Uji Deskriptif Variabel	55
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel IV. 11 Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test	59
Tabel IV. 12 Hasil Uji Multikoleniaritas	62
Tabel IV. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV. 14 Uji T.....	64
Tabel IV. 15 Uji F.....	65
Tabel IV. 16 Hasil Uji Determinasi Simultan.....	66
Tabel IV. 17 Uji Koefisien Determinasi Parsial	67
Tabel IV. 18 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Kerangka berfikir Penelitian.....	27
Gambar III. 1 Desain Penelitian.....	30
Gambar IV. 1 Uji Normalitas Data P-P Plot.....	60
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A1 Wawancara HRD PT Bumi Tangerang Coklat Utama	84
Lampiran A2 Pertanyaan kuesioner variabel X1 beban kerja	85
Lampiran A3 Pertanyaan kuesioner variabel X2 lingkungan kerja.....	86
Lampiran A4 Pertanyaan kuesioner variabel Y kinerja karyawan	87
Lampiran A5 Hasil Kuesioner X1	88
Lampiran A6 Hasil Kuesioner X2	89
Lampiran A7 Hasil Kuesioner Y	91
Lampiran B8 Uji Validitas (X1), (X2), dan (Y)	92
Lampiran B9 Uji Reliabilitas (X1), (X2), dan (Y).....	93
Lampiran B10 Uji Normalitas.....	93
Lampiran B11 Gambar Uji Normalitas Data P-P Plot	93
Lampiran B12 Uji Heteroskedastisitas.....	94
Lampiran B13 Uji Multikoleniaritas	94
Lampiran B14 Uji Regresi Linier Berganda	95
Lampiran B15 Uji Uji T	95
Lampiran B16 Uji Uji F	95
Lampiran B17 Uji Determinasi Simultan.....	96
Lampiran B18 Uji Uji Determinasi Parsial	96
Lampiran C19 R Tabel	96
Lampiran C20 t-tabel.....	97
Lampiran C21 F-tabel	97
Lampiran C22 Dokumentasi	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan tidak hanya mengandalkan teknologi dan inovasi. Selain itu, mereka harus memiliki sumber daya lain yang sangat penting, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Ketersediaannya sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitasnya dengan melakukan suatu usaha.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya organisasi memperhatikan kondisi beban kerja karyawannya karena tubuh manusia dirancang untuk menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Menurut (Nabila et al., 2022) "beban kerja merupakan

sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang di tentukan”.

Pemberian beban kerja yang efektif organisasi hendaknya dapat menggunakan beberapa ukuran dan metode sebagai panduan seperti menganalisis beban kerja individu, pengukuran produktivitas, pengukuran kualitas kerja, pengukuran waktu kerja, *feedback* dan evaluasi karyawan, dan pemantauan kesejahteraan karyawan. Organisasi harus dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi perkembangan karyawan dan organisasi itu sendiri. Beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat menghindari keberadaan karyawan yang terlalu banyak aktivitasnya. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. “Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan meningkatnya kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus” (Neksen et al., 2021).

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. “Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman” (Nugroho et al., 2022).

PT. Bumi Tangerang Coklat Utama atau lebih dikenal (BTCU) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan coklat yang sudah ada sejak tahun 1990. Seiring dengan pertumbuhan pasar coklat, PT. Bumi Tangerang Coklat Utama telah menjadi salah satu perusahaan dalam industri coklat, dengan fokus pada kualitas produk dan inovasi dalam pengembangan rasa dan variasi produk coklat. Perusahaan ini telah memperluas jangkauan produknya dari coklat batangan hingga coklat praline, saat ini BTCU memiliki dua produk unggulan yakni TOBELO dan TOKII dan telah berhasil mendistribusikan merek tersebut secara lokal keseluruh indonesia, dan juga secara internasional, terutama asia tenggara dan timur tengah.

Karyawan di perusahaan ini biasanya terlibat dalam berbagai kegiatan seperti produksi, dan pengiriman barang. Berdasarkan hasil pra penelitian langsung PT. Bumi Tangerang Coklat Utama, terdapat beberapa fenomena tentang beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan menghadapi terlalu banyak pekerjaan karena beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Jika karyawan merasa terlalu tertekan atau terburu-buru karena beban kerja yang tinggi, mereka akan lebih rentan terhadap membuat kesalahan dalam proses produksi, yang dapat berdampak negatif pada kualitas produk. Misalnya, pada bagian pengemasan, kurangnya tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pekerja sering kali harus melakukan berbagai jenis tugas dalam pengemasan, mulai dari pemantauan kualitas, pengisian, pelabelan,

hingga pengepakan akhir. Perubahan tugas yang cepat dapat meningkatkan beban mental karena pekerja harus terus menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang berbeda.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak aman atau tidak mendukung seperti kebisingan, ruangan yang panas atau peralatan kerja yang kurang memadai hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor psikologis juga dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti perilaku atasan, hubungan dengan rekan kerja, ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta memastikan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M Nur Deni Musa dan Herman Surijadi, yang menyatakan bahwa Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru, sedangkan Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten (Musa & Surijadi, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Auliyah, yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya (Putri, 2022).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran langsung terkait teori yang diketahui baik dari *literature* maupun materi perkuliahan, khususnya terkait masalah yang sedang diteliti.

2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

penelitian ini membantu dalam memahami hubungan sebab-akibat antara beban kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membantu mengidentifikasi faktor – faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dan cara untuk mengelolanya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai masukan terhadap pihak Perusahaan dalam Menyusun kebijakan yang berkaitan dengan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Tangerang Coklat Utama Kota Tangerang. PT Bumi Tangerang Coklat Utama sendiri memiliki populasi sebanyak 150 orang dibagian produksi. Penelitian ini hanya berfokus pada variable yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian akan dilakukan dari April – Mei 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan sebanyak 60 responden yang telah dihitung menggunakan rumus slovin sebagai data penelitian. Dengan analisis berupa uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, uji koefisien determinasi parsial, dan uji koefisien determinasi simultan menggunakan SPSS versi 21.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini di dalamnya terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini di dalamnya terdapat deskripsi konseptual, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini di dalamnya terdapat desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi oprasional variable, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini di dalamnya terdapat hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini di dalamnya terdapat kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Dalam konteks penelitian deskripsi konseptual dapat mengacu pada penjelasan konsep – konsep atau teori – teori yang menjadi dasar atau landasan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variable, yaitu variable independent dan variable dependen. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi hakikat menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. “Beban kerja dapat memicu munculnya stress sehingga dapat menimbulkan penyakit fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga para pegawai mampu produktif dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas maupun kuantitas” (Sanjani et al., 2021).

“Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan Teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang suatu unit organisasi” (Pratama et al., 2021).

Menurut Moekijat “Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan

volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu” (Siburian et al., 2022).

2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Vanchapo, dalam (Siregar, 2020), beban kerja meliputi dua jenis, yaitu:

a. Beban kerja kuantitatif

Terjadi ketika seseorang harus menangani terlalu banyak tugas, baik secara fisik maupun mental, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Batas waktu yang ketat, juga dapat menjadi faktor tambahan yang memperberat beban kerja. Meskipun pada beberapa kasus, tekanan waktu dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja, namun jika berlebihan, dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan atau bahkan mengganggu kesehatan individu, yang menunjukkan adanya beban kerja kuantitatif yang berlebihan.

b. Beban kerja kualitatif

Terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan kognitif dan teknis mereka. Ketika beban kerja melebihi batas tertentu, ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan bahkan menjadi merugikan bagi individu, dengan potensi menyebabkan kelelahan mental dan munculnya reaksi emosional dan psikomotorik yang tidak sehat jika terus berlanjut.

3. Manfaat Analisis Beban Kerja

Menurut muskamal, dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan manfaat kepada organisasi (Arif, 2022), yakni:

a. Penataan penyempurnaan struktur organisasi.

- b. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- g. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- h. Program promosi pegawai.
- i. Reward dan punishment terhadap unit atau jabatan.
- j. Bahan penyempurnaan program diklat.
- k. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- l. Beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi.

4. Tujuan Analisis Beban Kerja

Menurut Kurnia, “tujuan analisis beban kerja adalah untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relative dari seseorang tenaga kerja, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah), bahkan suatu organisasi/perusahaan secara keseluruhan” (Arifin, 2020).

5. Dimensi Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021), dimensi ukuran beban kerja yaitu:

- a. *Time load*, yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

- b. *Mental effort load*, Yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. *Psychological stress load*, yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021), Menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal.

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- 1) Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, Tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau Pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik

(jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi Kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

7. Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut (Diana, 2019):

a. Kondisi pekerjaan

Indikator ini mencakup pada pemahaman yang dimiliki karyawan terhadap tugas mereka. Contohnya, dalam divisi produksi, karyawan perlu memahami proses penggunaan mesin untuk mencapai tujuan produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus menyosialisasikan (SOP) kepada seluruh anggota tim, memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, mengurangi kesalahan, mencegah kecelakaan kerja, serta mempermudah komunikasi antara sesama karyawan atau dengan pimpinan.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang berdasarkan pada SOP dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Namun, jika organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam penerapannya, alokasi waktu kerja bagi karyawan dapat menjadi tidak tepat. Sebagai contoh, ketika perusahaan menetapkan target produksi yang tidak sesuai dengan kemampuan rata-rata karyawan.

c. Target kerja

Penetapan target kerja oleh perusahaan memiliki dampak langsung terhadap beban kerja karyawan. Jika waktu yang diberikan untuk mencapai sasaran tidak seimbang dengan volume pekerjaan, maka beban kerja karyawan akan

bertambah. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan waktu yang sesuai untuk menyelesaikan volume kerja yang ada di setiap unit organisasi.

2.1.2. Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti ruang fisik, budaya perusahaan, hubungan antar rekan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu di tempat kerja. “Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan” (Lestary & Harmon, 2022).

Lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat mencakup promosi, keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan pengembangan karir, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas kontribusi individu. Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, motivasi, retensi karyawan, serta kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi kesejahteraan dan kesuksesan perusahaan. Menurut (Safitri, 2022) “kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta memiliki dampak langsung

atau tidak langsung terhadap diri dan pekerjaan karyawan saat mereka sedang bekerja” (Rohman Nur et al., 2023).

2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

- a. **Lingkungan Kerja Fisik** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
 - 1) Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
 - 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- b. **Lingkungan Kerja Non Fisik** Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep & Tanjung, “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat” (Siregar, 2020).

4. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena nya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan.

5. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut (Hermawan, 2022), bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai.

6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut (Astuti et al., 2022), indikator atau dimensi pada lingkungan kerja ialah dari Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas yang tidak memadai di lingkungan kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas dengan efektif, seperti kekurangan peralatan, ruang kerja yang tidak nyaman, ventilasi yang kurang baik, dan kebingungan terkait prosedur kerja.

b. Upah dan tunjangan

Upah yang tidak sesuai dengan harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.

c. Hubungan kerja

Keharmonisan dan kesetiaan dalam kelompok kerja dapat meningkatkan produktivitas, karena saling mendukung dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

7. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Asfar et al., 2020):

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai di area kerja pegawai memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi dan hasil kerja yang baik.

b. Suhu udara

Suhu udara yang nyaman di ruang kerja membantu menjaga kesegaran fisik pegawai, sementara suhu yang terlalu tinggi dapat mengurangi semangat kerja.

c. Suara bising

Suara bising dapat menghambat fokus kerja pegawai, berdampak negatif pada kinerja, dan menyebabkan kesalahan. Oleh karena itu, upaya perlu dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan kebisingan.

d. Warna

Warna dapat memiliki efek signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kinerja.

e. Ruangan yang memadai

Ruang yang memadai diperlukan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan efisien.

f. Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja memengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Kekurangan dalam hal keamanan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengurangi semangat kerja.

g. Hubungan antar pegawai

Interaksi antara pegawai berperan penting dalam menentukan kinerja. Hubungan yang baik dapat memperkuat rasa aman, kerjasama, dan kolaborasi di tempat kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja mengacu pada hasil- hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai hasil kerja” (Musa & Surijadi, 2020).

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Santoso & Widodo, 2022).

Menurut (Khaeruman et al., 2021), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam 2 jenis yaitu (Safitri, 2022):

a. **Kinerja individu**

Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.

b. **Kinerja organisasi**

kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Sedangkan Menurut (Silaen et al., 2021), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.

- b. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- c. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- d. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
- e. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut tujuan penilaian kinerja menurut (Budiasa, 2021):

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau dapat berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang dibebankan.
- d. Merumuskan sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk dapat berprestasi sesuai dengan potensinya dan kemampuannya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

5. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa dimensi kinerja yaitu sebagai berikut (Safitri, 2022):

- a. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Usman et al., 2023), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan yang kondusif mencakup aspek fisik yang nyaman,

budaya organisasi yang positif, komunikasi yang lancar, dukungan sosial, dan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan pimpinan.

- b. Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kebebasan dalam pekerjaan, diakui atas kontribusinya, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong dan membimbing perilaku individu di lingkungan kerja.

7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020), bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Hasil kerja
Yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- b. Pengetahuan pekerjaan
Yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif
Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Sikap yaitu semangat

Yaitu sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Disiplin waktu dan absensi

yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel II. 1

Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Mutiara S Siburian, Riane Johnly Pio, dan Sofia A Sambul 2021	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	1.Variabel X yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. 2.Variabel Y yaitu kinerja karyawan.	1.Lokasi penelitian dan jumlah sampel.	1.Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige menetapkan beban kerja karyawan sesuai dengan standard pekerjaan. 2.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige memiliki Tingkat keamanan yang cukup memadai. 3.Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama balige.
2	Annisa Nurhandayani 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban	1. Persamaan pada X yaitu lingkungan kerja dan beban kerja.	1. Variabel X yaitu kepuasan kerja. 2. Lokasi penelitian	1.Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

		Kerja terhadap Kinerja	2. Variabel Y yaitu kinerja karyawan.	dan jumlah sampel.	pegawai namun tidak signifikan. 2. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3	Muhamad Rendi Santoso, Sri Widodo 2022	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta	1. Variable X yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. 2. Variabel Y yaitu kinerja karyawan.	1. Lokasi penelitian dan jumlah sampel.	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta.
4	Eric Hermawan 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	1.Variable X yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. 2.Variabel Y yaitu kinerja karyawan.	1.Variabel X yaitu stres kerja. 2.Lokasi penelitian dan jumlah sampel.	1.Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. 2.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. 3.Hasil dari pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta, memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Safiatul Nur Rohman, Diana Ambarwati, Lina Saftaria 2023	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk	1.Variable X yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. 2.Variabel Y yaitu kinerja karyawan.	1. Lokasi penelitian dan jumlah sampel.	1.Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. 2.Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan

					Jatikalén Nganjuk. 3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Karunia Ultima Kemasan JatikalénNganjuk
--	--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah (2024)

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja telah menjadi salah satu tantangan utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan *burnout* pada karyawan. “Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas, dan menurunkan kualitas pekerjaan, beban kerja merupakan salah satu sumber yang muncul akibat adanya tekanan pekerjaan yang berlebihan” (Siburian et al., 2022).

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

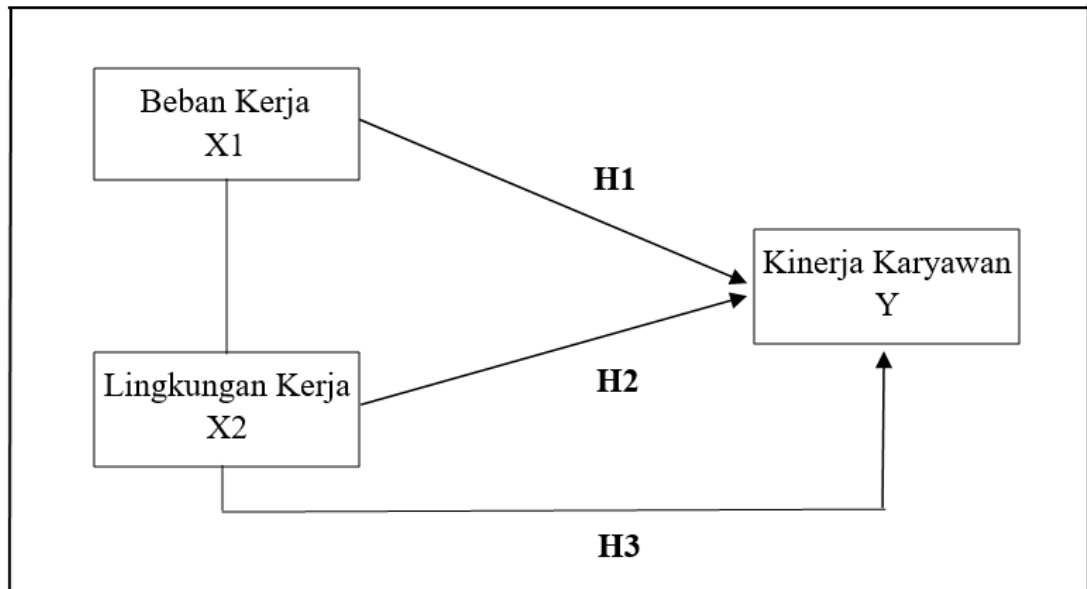
Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan yang mendukung, inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat, seperti budaya organisasi yang kurang baik seperti toksik atau fasilitas yang tidak memadai, hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan

untuk mencapai tujuan bisnisnya melalui karyawan yang berkinerja tinggi. Menurut Dul dan Ceylan, “Lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi dan proses produksi sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan” (Siburian et al., 2022).

3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya organisasi yang positif dan fasilitas yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memastikan beban kerja dan lingkungan kerja, agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensi mereka. Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Safitri, 2022).

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam bagian kerangka berfikir sebagai berikut :



Sumber: diolah peneliti (2024)

Gambar II. 1
Kerangka berfikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut (Lutfi & Sunardi, 2019), Menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Ho3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Ha3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama



BAB III

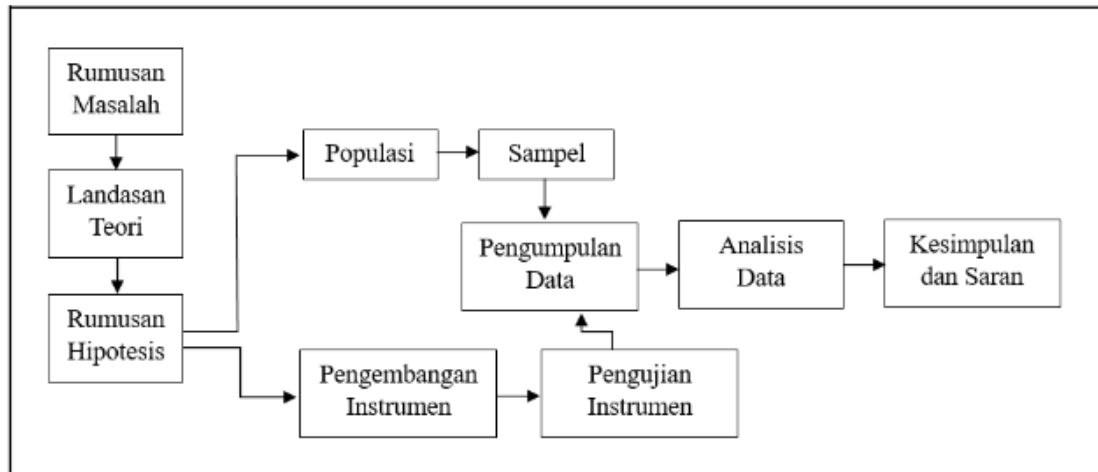
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif statistik. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, Penelitian ini dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, tujuan dari penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (K. Abdullah et al., 2022).

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dengan cara pengisian kuesioner oleh responden terkait beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder dikumpulkan oleh peneliti melalui sumber yang telah ada sebelumnya mencakup informasi mengenai perusahaan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan yang telah diolah oleh perusahaan.

Penelitian kuantitatif statistik melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah disiapkan sebelumnya, seperti observasi, kuesioner, atau wawancara. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 21 Dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (r^2) untuk menemukan hubungan antara variabel yang diteliti.



Sumber: Krisno (2020)

Gambar III. 1

Desain Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

“Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristik) nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti” (M. Abdullah, 2015).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. Adapun jumlah populasi sebanyak 150 karyawan pada bagian produksi.

3.2.2. Sampel

Menurut Soekidjo “Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi” (K. Abdullah et al., 2022).

Pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dari populasi dengan setiap anggota populasi memiliki *probabilitas* yang sama untuk dipilih dan perhitungan

sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yang mana rumus tersebut digunakan untuk menghitung dan menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang sudah diketahui jumlahnya. Rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, kemudian di kuadratkan.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 150 karyawan bagian produksi. Tingkat kesalahan pengambilan sampel atau *margin of error* yaitu 10%. Berdasarkan rumus slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = N / (1+(150 \times 0,1))$$

$$n = 150 / (1+(150 \times 0,01))$$

$$n = 150 / (1+1.5)$$

$$n = 150 / 2.5$$

$$n = 60$$

Dalam perhitungan rumus Slovin pada penelitian ini menggunakan tingkat presisi sebesar 10%. Maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

3.3 Definisi Oprasional Variabel

Sifat suatu objek atau kegiatan yang memiliki perubahan tertentu yang peneliti pilih untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya merupakan definisi operasional dari suatu variabel.

Menurut Sugiyono (2017) “Definisi operasional suatu variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi makna atau menetapkan kegiatan atau membenarkan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut” (Soemadi Anggraini, 2023).

Untuk memandu penelitian ini, peneliti menggunakan definisi operasional variable sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Tabel III. 1

Definisi Oprasional Variabel Independent

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan Teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang suatu unit organisasi (Pratama et al., 2021).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target kerja (Diana, 2019)

2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan (Lestary & Harmon, 2022).	1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Warna 5. Ruangan yang memadai 6. Keamanan 7. Hubungan antar pegawai (Asfar et al., 2020).
---	-----------------------	--	---

Sumber: diolah Penulis (2024)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel III. 2

Definisi Operasional Variabel Dependent

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Santoso & Widodo, 2022).	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Sumber: diolah Penulis (2024)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk

mendapatkan sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama dengan menggunakan beberapa metode dan teknik pengambilan data sebagai berikut:

3.4.1. Metode *Observasi*

“*Observasi* atau Pengamatan langsung terhadap subjek penelitian digunakan untuk mengumpulkan data tentang perilaku, interaksi, atau fenomena yang diamati” (Ardiansyah et al., 2023). Peneliti dilakukan dengan melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan alat ukur atau pancaindra. Pengamatan dilakukan di bagian produksi di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. PT BTCU sendiri berlokasi di Jl. Dipati Unus No.27, Cibodas, Kec. Cibodas, Kota Tangerang, Banten 15138.

3.4.2. Metode Kuesioner

“Angket (kuesioner), yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengedarkan sejumlah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang terstruktur kepada responden untuk diisi” (Pratiwi & Lubis, 2021). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mencari data langsung dari karyawan yang selanjutnya akan dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Pengumpulan data dilakukan melalui Google Form atau survei kertas. Sebelum pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden terlebih dahulu dengan cara membagikan Tautan melalui berbagai saluran komunikasi internal perusahaan, seperti aplikasi pesan instan, atau di sebarakan langsung menggunakan kertas yang berisi pertanyaan, diikuti dengan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disajikan. Data kemudian dikumpulkan, disaring, diproses, dan dievaluasi. Setelah periode pengisian kuesioner berakhir, kumpulkan semua tanggapan yang diterima. Kuesioner dirancang

menggunakan pernyataan dalam tabel-tabel untuk memudahkan responden dalam memahami dan memberikan respon.

a. Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi kuesioner variabel yang mencakup aspek beban kerja, Dengan dimensi yang mencakup *time load*, *mental effort load*, *psychological stress load*. Sedangkan faktor yang mempengaruhi beban faktor eksternal dan yang mencakup tugas yang dilakukan bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor internal. Diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja

Tabel III. 3
Kisi – kisi kuesioner variabel beban kerja

Variabel	Indikator	Kisi – kisi kuesioner	Item
Beban Kerja	Kondis pekerjaan	Pembagian tugas	1
		Layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan	2
	Penggunaan waktu kerja	Lama waktu kerja	3
		Membagi waktu kerja dan diluar jam kerja	4
	Target kerja	sikap kerja yang baik dalam mencapai target	5
		Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	6

Sumber: diolah Penulis (2024)

Adapun kisi-kisi kuesioner variabel yang mencakup aspek lingkungan kerja, Dengan dimensi yang mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan faktor yang mempengaruhi beban lingkungan kerja antara lain fasilitas, kerja upah dan tunjangan, hubungan kerja. Diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

2. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel III. 4

Kisi – kisi kuesioner variabel lingkungan kerja

Variabel	Indikator	Kisi – kisi kuesioner	Item
Lingkungan Kerja	pencahayaannya	pencahayaannya di tempat kerja cukup untuk melakukan tugas	7
	Suhu udara	suhu udara di tempat kerja cukup nyaman	8
	Suara bising	kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja karena suara bising	9
	Warna	warna ruangan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman	10
	Ruangan yang memadai	Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik	11
	Keamanan	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	12
	Hubungan antar pegawai	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama	13
		Hubungan yang baik antara karyawan	14

Sumber: diolah Penulis (2024)

Adapun kisi-kisi kuesioner variabel yang mencakup aspek kinerja karyawan, Dengan dimensi yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai, tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel III. 5

Kisi – kisi kuesioner variabel Y kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Kisi – kisi kuesioner	Item
Kinerja Karyawan	Hasil kerja	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	15
	Pengetahuan pekerjaan	Memiliki pengetahuan dalam tugas dan tanggung jawab	16
	Inisiatif	Inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	17
		Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	18
	Sikap yang semangat	untuk jadi yang terbaik dari karyawan lain	19
	Disiplin waktu dan absensi	tiba di tempat kerja selalu tepat waktu	20
		Jarang absen dalam bekerja	21

Sumber: Diolah Penulis (2024)

b. Skala Pengukuran

Teknik dalam kuesioner ini menggunakan pengukuran dengan skala likert. Dengan menggunakan skala Likert, peneliti menguraikan variabel yang akan diukur menjadi beberapa indikator variabel. Kemudian indikator ini digunakan untuk merumuskan instrumen dalam pembuatan kuesioner. “Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur” (M. Abdullah, 2015).

Responden kuesioner yang ditunjukkan dengan angka 1 sampai dengan 5, dimana angka 1 menunjukkan tingkat kepuasan paling rendah dan angka 5 menunjukkan tingkat kepuasan yang paling tinggi. Rentang skala likert digambarkan, sebagai berikut:

Tabel III. 6
Rentang Sekala Likert

No.	Skala	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

sumber: (M. Abdullah, 2015)

3.4.3. Metode Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu metode untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel yang diteliti dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden” (Pratiwi & Lubis, 2021). Pengambilan data melalui wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari bapak setyo nugroho selaku staff human resourch developmen (HRD) dari pihak perusahaan, pengambilan data dilakukan melalui dialog tanya jawab antara peneliti dan pihak terkait.

3.4.4. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto “menyebutkan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, jurnal, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya” (Arischa, 2019). Metode dokumentasi dalam Penelitian ini dilakukan dengan membaca buku referensi yang relevan dengan materi penelitian. Sumber didapat dari dokumen, buku, jurnal dan gambar. Pada saat penelitian ini peneliti mengambil dokumentasi berupa gambar pada saat sedang melakukan riset di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan atau metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, baik hasil pengamatan lapangan maupun data lainnya. Fungsinya adalah untuk menyusun, menyimpulkan, dan menginformasi dari data yang sudah dikumpulkan.

Menurut Sugiyono (2012) “menyatakan bahwa analisis data adalah Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”(Kusuma Yandri, 2021).

Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 21. Software ini memudahkan peneliti dalam melakukan analisis statistik terhadap data yang telah dikumpulkan, seperti melakukan perhitungan statistik deskriptif, uji hipotesis, dan analisis regresi. Dengan menggunakan SPSS, peneliti dapat menghasilkan informasi yang lebih terstruktur dan dapat diinterpretasikan dengan lebih mudah berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

3.5.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

“Uji Validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan” (Pratama et al., 2021).

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 21 dengan metode *Corrected Item-Total Correlations*. Hasil uji

validitas dapat dilihat dalam tabel Item-Total Statistics pada output SPSS. Penentuan validitas item dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson product moment*.

Setelah dihitung menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, Penentuan validitas item dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi yang dihitung (r hitung) dengan nilai korelasi tabel (r tabel) Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus.

2. Uji Reliabilitas

“Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan” (Pratama et al., 2021).

Uji reliabilitas adalah langkah yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten sebuah alat pengukur dalam menghasilkan hasil yang serupa ketika diterapkan pada kelompok yang sama. Biasanya, proses ini melibatkan penggunaan kuesioner atau serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden. Salah satu metode umum untuk mengukur reliabilitas adalah melalui *Cronbach's Alpha*. Proses uji reliabilitas biasanya dilakukan setelah uji validitas, di mana hanya item-item yang telah terbukti valid yang diperhitungkan dalam analisis reliabilitas.

Untuk mengetahui standar pengambilan keputusan, penilaian rentang reliabilitas sebagai berikut:

Tabel III. 7

Tingkatan Penilaian Rentang Realiabilitas

Nilai	Keterangan
> 0.9	Reabilitas Sempurna
$0.7 - 0.9$	Reabilitas Tinggi
$0.5 - 0.7$	Reabilitas Sedang
< 0.5	Reabilitas Rendah
< 0.2	Reabilitas Sangat Rendah

Sumber: (Maulana, 2022)

3.5.2. Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Menurut Gunawan, “Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal” (Lesmana, 2021).

Menurut (Jusmansyah, 2020), uji normalitas dapat dideteksi dengan dua cara analisis, yaitu:

a. Analisis Grafik

Analisis ini menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

b. Analisis Statistik

Analisis ini menggunakan metode uji Sample Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal. Untuk

mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rochmat, “Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dari dalam model regresi” (Lesmana, 2021).

Menurut (Jusmansyah, 2020), Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot dimana $Y = \text{SRESID}$ dan $X = \text{ZPRED}$. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

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

3. Uji Multikolineritas

Menurut (Syarifuddin & Saudi, 2022) “uji multikolinearitas dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variabel independen hubungan dengan variabel independen serta variabel dependen terganggu”.

Dalam penelitian ini, metode uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Untuk menentukan adanya gejala multikolinearitas, kita dapat melihat nilai VIF dan tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Gozali, “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen” (Pratiwi & Lubis, 2021).

mengumpulkan data yang relevan untuk analisis regresi linear berganda. Data ini harus berupa interval atau rasio, serta harus memenuhi asumsi klasik regresi linear berganda, seperti linearitas, normalitas, homoskedastisitas, non multikolinearitas, dan non autokorelasi.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian asumsi klasik. Asumsi ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Jika data tidak memenuhi asumsi ini, maka perlu melakukan transformasi data atau menggunakan model yang lebih sesuai. Setelah memastikan bahwa data memenuhi asumsi klasik, maka dapat menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

$X_1 X_2$: Variabel Bebas

ε : *Error term*

Untuk menemukan garis yang paling cocok (*the best-fit line*) untuk setiap independent variable, regresi linear berganda harus mengalkulasi tiga hal:

- 1) Koefisien regresi yang menghasilkan nilai eror yang paling rendah terhadap model
- 2) t-statistic dari model secara keseluruhan
- 3) p-value dari model secara keseluruhan

2. Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono “uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)” (Siregar, 2020).

Menurut Ghozali (2018), uji statistika t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi sebagai berikut (Jusmansyah, 2020) :

- a. Jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari uji t lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dari uji t lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen secara parsial.

3. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono “Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)” (Siregar, 2020).

Menurut Ghozali (2018), uji statistika f pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi sebagai berikut (Jusmansyah, 2020) :

- a. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji f lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji f lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka (H_0) diterima dan (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

a. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) “koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Jusmansyah, 2020).

Menurut (Siregar, 2020), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi sesuai dengan data, dengan memperhatikan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah dari 0 hingga 1 ketika nilai R^2 semakin mendekati 0, hal itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus koefisien determinasi :

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

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X1, dan X2 terhadap variabel Y secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

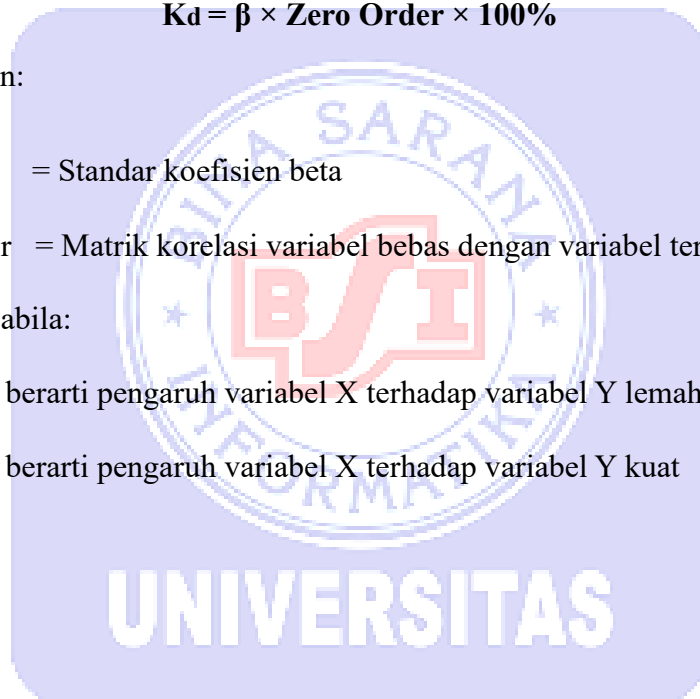
Keterangan:

β = Standar koefisien beta

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat Kriteria dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	6	10.0
Perempuan	54	90.0
Total	60	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel IV. 1 menunjukkan bahwa di PT Bumi Tangerang Coklat Utama, terdapat responden laki-laki berjumlah 6 orang atau sekitar 10%, sedangkan responden perempuan berjumlah 54 orang atau sekitar 90%.

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dengan jumlah 54 orang atau sekitar 90%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
31 s/d 39 Tahun	2	3.3
40 s/d 49 Tahun	48	80.0
> 50 Tahun	10	16.7
Total	60	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel IV. 2 data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner, terdapat responden berusia 31 s/d 39 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar (3,3%), responden berusia antara 40 s/d 49 tahun sebanyak 48 orang atau sekitar (80%), dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 10 orang atau (16,7%).

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan usia, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja berusia 40 s/d 49 Tahun dengan jumlah 48 orang atau sekitar 80%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SD	32	53.3
SMP	20	33.3
SMA/SMK	8	13.3
Total	60	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel IV. 3, mayoritas responden yang mengisi kuesioner, terdapat responden lulusan SD sebanyak 32 orang atau (53,3%), responden lulusan SMP sebanyak 20 orang atau (33,3%), dan responden lulusan SMA/SMK sebanyak 8 orang atau (13,3%).

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja dibagian produksi merupakan lulusan SD dengan jumlah 32 orang atau sekitar 53,3%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
5 s/d 6 Tahun	1	1.7
> 6 Tahun	59	98.3
Total	60	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV. 4, data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner, terdapat responden yang sudah bekerja selama 5 s/d 6 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar (1,7%), dan responden yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 59 orang atau (98,3%).

Berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dibagian produksi sudah bekerja lebih dari 6 Tahun dengan jumlah 59 orang atau sekitar 98,3%.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Kemudian hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk masing-masing variabel diperoleh hasil data sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel IV. 5

Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Item	Jawaban Respondend										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	19	31.7%	40	66.7%	1	1.7%	0	0%	0	0%	4.33%
X1.2	16	26.7%	43	71.7%	1	1.7%	0	0%	0	0%	4.25%
X1.3	21	35%	38	66.3%	1	1.7%	0	0%	0	0%	4.30%
X1.4	18	30%	39	65%	3	5%	0	0%	0	0%	4.25%

X1.5	21	35%	36	60%	3	5%	0	0%	0	0%	4.30%
X1.6	19	31.7%	39	65%	2	3.3%	0	0%	0	0%	4.28%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV. 5, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan X1.1 “Saya puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya” sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.33%.
- b. Pada pernyataan X1.2 “Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan” sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.25%.
- c. Pada pernyataan X1.3 “Lama waktu kerja yang perusahaan berikan sudah sesuai” sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.30%.
- d. Pada pernyataan X1.4 “Saya bisa membagi waktu kerja di dalam jam kerja dan luar jam kerja” sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.25%.
- e. Pada pernyataan X1.5 “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan” sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.30%.

- f. Pada pernyataan X1.6 “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan” sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.28%.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden di atas maka dapat disimpulkan Pada pernyataan X1.1 “Saya puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya” mempunyai nilai tertinggi dengan jumlah responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata sebesar 4.33%.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV. 6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item	Jawaban Respondend										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	17	28.3%	39	65%	4	6.7%	0	0%	0	0%	4.22%
X2.2	16	26.7%	41	68.3%	3	5%	0	0%	0	0%	4.22%
X2.3	13	21.7%	44	73.3%	3	5%	0	0%	0	0%	4.17%
X2.4	12	20%	44	73.3%	4	6.7%	0	0%	0	0%	4.13%
X2.5	15	25%	43	71.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	4.23%
X2.6	13	21.7%	42	70%	5	8.3%	0	0%	0	0%	4.13%
X2.7	15	25%%	39	65%	6	10%	0	0%	0	0%	4.15%
X2.8	12	20%	40	66.7%	8	13,3%	0	0%	0	0%	4.07%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV. 6, dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan X2.1 “Pencahayaannya di tempat kerja cukup untuk melakukan tugas dengan nyaman” sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju,

sebanyak 39 responden menjawab setuju, dan 4 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.22%.

- b. Pada pernyataan X2.2 “Suhu udara di tempat kerja cukup nyaman untuk menjalankan aktivitas” sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.22%.
- c. Pada pernyataan X2.3 “Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja karena suara bising” sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 44 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.17%.
- d. Pada pernyataan X2.4 “Warna ruangan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman” sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 44 responden menjawab setuju, dan 4 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.13%.
- e. Pada pernyataan X2.5 “Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik” sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.23%.
- f. Pada pernyataan X2.6 “Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.13%.
- g. Pada pernyataan X2.7 “Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama” sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden

menjawab setuju, dan 6 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.15%.

- h. Pada pernyataan X2.8 “Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain” sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden menjawab setuju, dan 8 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.07%.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden di atas maka dapat disimpulkan Pada pernyataan X2.5 “Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik” mempunyai nilai tertinggi dengan jumlah responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.23%.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 7

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jawaban Respondend										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	21	35%	37	61.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	4.32%
Y.2	18	30%	40	66.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	4.27%
Y.3	21	35%	39	65%	0	0%	0	0%	0	0%	4.35%
Y.4	19	31.7%	40	66.7%	1	1.7%	0	0%	0	0%	4.30%
Y.5	16	26.7%	42	70%	2	3.3%	0	0%	0	0%	4.23%
Y.6	21	35%	38	63.3%	1	1.7%	0	0%	0	0%	4.33%
Y.7	23	38.3%	37	61.7%	0	0%	0	0%	0	0%	4.38%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV. 7, dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan Y.1 “Hasil kerja yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan” sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.32%.
- b. Pada pernyataan Y.2 “Saya memiliki pengetahuan dalam tugas dan tanggung jawab” sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.27%.
- c. Pada pernyataan Y.3 “Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik” sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden menjawab setuju. Dengan nilai rata – rata 4.35%.
- d. Pada pernyataan Y.4 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di tentukan dengan inisiatif sendiri” sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.30%.
- e. Pada pernyataan Y.5 “Saya berusaha untuk jadi yang terbaik dari karyawan lain” sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.23%.
- f. Pada pernyataan Y.6 “Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu” sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu – ragu. Dengan nilai rata – rata 4.33%.

- g. Pada pernyataan Y.7 “Saya jarang sekali absen dalam bekerja” sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden menjawab setuju. Dengan nilai rata – rata 4.38%.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden di atas maka dapat disimpulkan Pada pernyataan Y.7 “Saya jarang sekali absen dalam bekerja” mempunyai nilai tertinggi dengan jumlah responden sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden menjawab setuju. Dengan nilai rata – rata 4.38%.

4. Uji Deskriptif Variabel

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan guna untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai terendah (minimum), nilai tertinggi (maximum), nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel IV. 8

Uji Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	60	19.00	30.00	25.7167	2.40121
Lingkungan Kerja	60	26.00	40.00	33.3000	2.83022
Kinerja Karyawan	60	23.00	34.00	30.1833	2.02101
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif pada tabel IV.8, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja (X1), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 19, sedangkan nilai maximum 30, dan nilai rata-rata sebesar 25.7167, dan nilai standar deviasi data beban kerja sebesar 2.40121.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 26, sedangkan nilai maximum 40, dan nilai rata-rata sebesar 33.3000, dan nilai standar deviasi data lingkungan kerja sebesar 2.83022.
- c. Variabel kinerja karyawan (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 23, sedangkan nilai maximum 34, dan nilai rata-rata sebesar 30.1833, dan nilai standar deviasi data kinerja karyawan sebesar 2.02101.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang paling besar dengan minimum 26, maximum 40, nilai rata-rata sebesar 33.3000, dan nilai standar deviasi sebesar 2.83022.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 60 responden. Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} di peroleh dari hasil spss versi 21 pada kolom *correlate item-total correlation*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$ yaitu $df = 60-2 = 58$ sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Apabila nilai r_{hitung} yang terdapat pada kolom (*corrected item total correlation*) lebih besar dari nilai r_{tabel} maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil Pernyataan	correlate item total correlation	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1. 1	0,796	0,254	Valid
	X1. 2	0,734	0,254	Valid
	X1. 3	0,771	0,254	Valid
	X1. 4	0,760	0,254	Valid
	X1. 5	0,730	0,254	Valid
	X1. 6	0,847	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2. 1	0,756	0,254	Valid
	X2. 2	0,607	0,254	Valid
	X2. 3	0,741	0,254	Valid
	X2. 4	0,590	0,254	Valid
	X2. 5	0,624	0,254	Valid
	X2. 6	0,722	0,254	Valid
	X2. 7	0,595	0,254	Valid
	X2. 8	0,681	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,571	0,254	Valid
	Y. 2	0,553	0,254	Valid
	Y. 3	0,561	0,254	Valid
	Y. 4	0,568	0,254	Valid
	Y. 5	0,561	0,254	Valid
	Y. 6	0,631	0,254	Valid
	Y. 7	0,561	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel IV. 9, maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item lebih besar dari r_{tabel} 0,254, maka pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan semua pernyataan adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas dari setiap

variabel. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan Reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,864	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,818	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,657	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel IV.10, dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Dalam uji ini, hipotesis nol menyatakan bahwa data berasal dari populasi dengan distribusi normal. Jika nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, hipotesis nol diterima, sehingga data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai asymp sig (2-tailed) kurang dari 0,05, hipotesis nol ditolak, dan data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel IV. 11

Hasil Uji Normalitas Data One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-sample kolmogorov-smirnov test

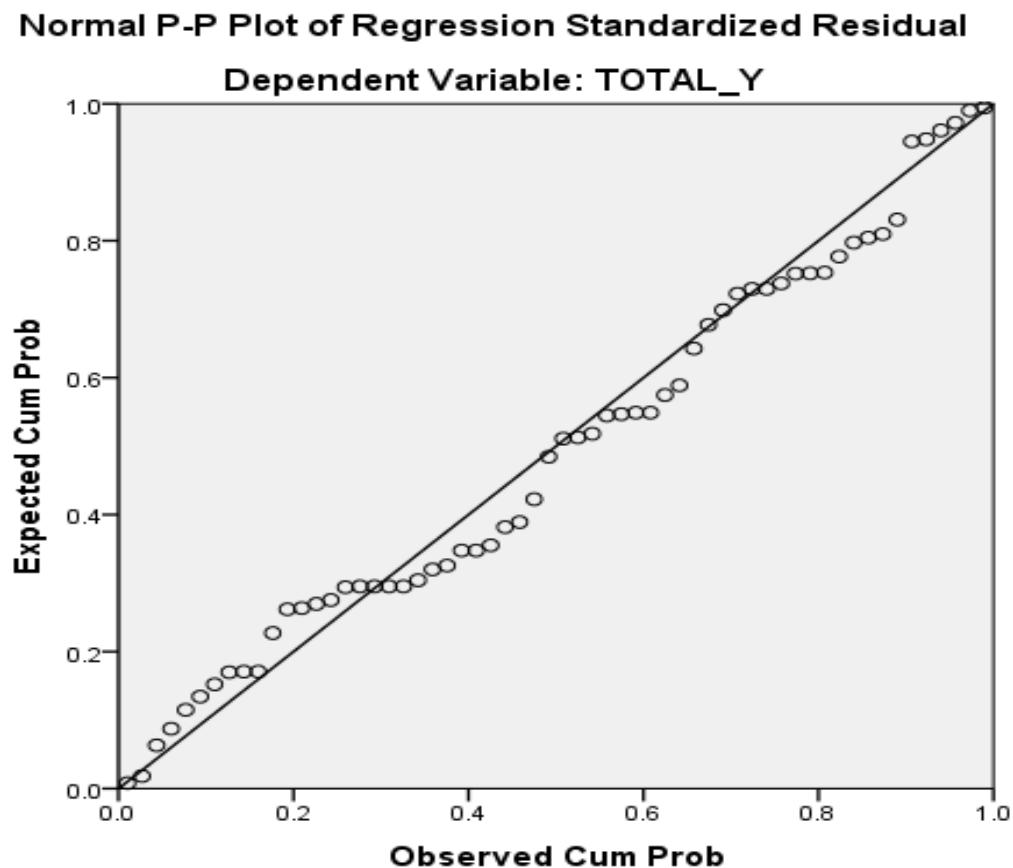
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90313278
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.155
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.11, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,090. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,090 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, grafik normal probability plot juga dapat digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data secara visual. Gambar IV.1 menunjukkan grafik tersebut, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana data berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar IV. 1

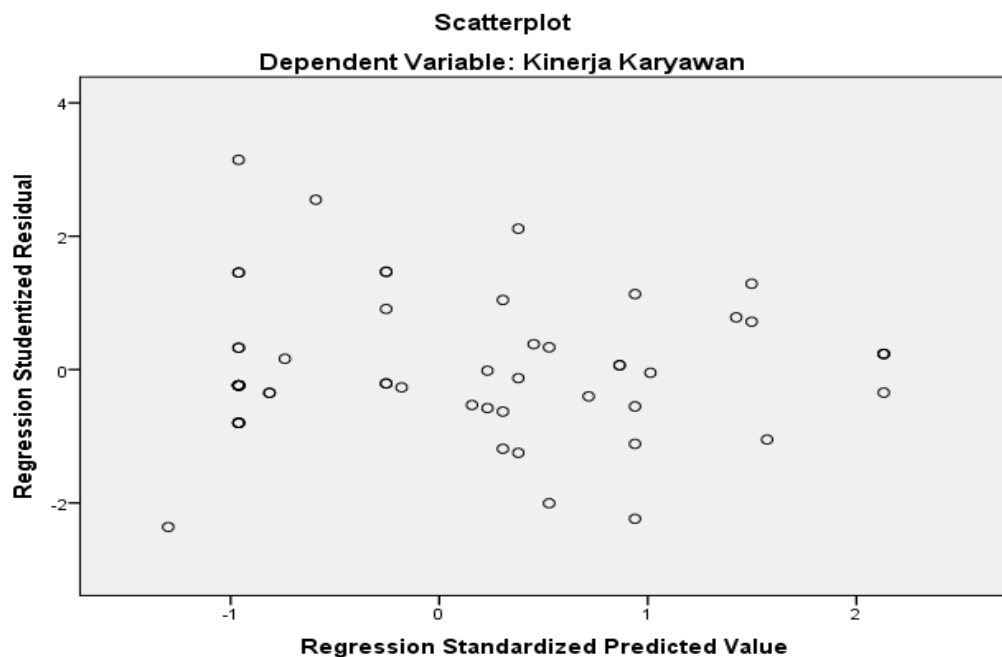
Uji Normalitas Data P-P Plot

Berdasarkan gambar IV. 1, grafik normal probability plot, maka dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang ideal adalah model di mana *variens residual* tetap sama antara pengamatan yang berbeda. Dalam grafik *scatterplot*, keputusan diambil dengan melihat pola pada grafik

jika terlihat pola tertentu seperti pola teratur yang bergelombang, menyebar kemudian menyempit, maka ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah (2024).

Gambar IV. 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar IV.2 menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk variabel independen maupun variabel bebas lainnya.

4.3.3 Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi, yang dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) dan nilai *Tolerance*. Dengan kriteria jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas.

Tabel IV. 12

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000		
	Beban Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000	.632	1.581
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000	.632	1.581

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV. 12, menunjukkan nilai tolerance Beban Kerja (X1), dan Lingkungn Kerja (X2) sebesar $0,632 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.581 < 10,0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent serta apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika terjadi perubahan pada nilai variabel independen.

Tabel IV. 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000
	Beban Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.13, hasil perhitungan dengan rumus $Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \epsilon$ maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,622 + 0,445 X1 + 0,326 X2$$

- Konstanta sebesar 7,622 artinya jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,622.
- Koefisien regresi beban kerja ($X1$) sebesar 0.455 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel beban kerja sebesar satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.455. dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Koefisien regresi Lingkungan kerja ($X2$) sebesar 0.326 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Lingkungan kerja sebesar satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.326. dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.4.2 Uji T

Pada pengujian yang dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS 21, dilakukan perhitungan t_{hitung} untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dalam kasus ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Untuk mencari nilai t_{tabel} , digunakan rumus distribusi t_{tabel} berdasarkan jumlah responden (n) dalam penelitian ini, jumlah responden adalah $60 - 1 = 57$. Berdasarkan distribusi t_{tabel} , diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini adalah hasil pengujian t hitung.

Tabel IV. 14

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000
	Beban Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 14, variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.268. Dalam perbandingannya dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7.268 > 2,002$) dan nilai $sig.$ (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.131. Dalam perbandingannya dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($6.131 > 2,002$) dan nilai $sig.$ (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima.

4.4.3 Uji F

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Untuk mencari nilai F_{tabel} , digunakan distribusi F_{tabel} berdasarkan jumlah responden (n) dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 60, maka $df = n - k - 1$ atau $60 - 2 - 1 = 57$. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada nilai sig dan nilai F hitung yang telampir pada Tabel berikut.

Tabel IV. 15
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.860	2	96.430	114.217	.000 ^b
	Residual	48.123	57	.844		
	Total	240.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beba Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.15, hasil dari perhitungan Uji F tedapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} $114.217 > F_{tabel}$

3.16. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima.

4.5 Uji Determinasi

4.5.1 Uji Determinasi Simultan

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel IV. 16
Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	.919

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel IV.16, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square = 0.800 artinya variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square = 0.800 berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.5.2 Uji Determinasi Parsial

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta merupakan koefisien regresi yang sudah distandarisasi, sementara *zero order* adalah korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel IV. 17
Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000			
	Beban Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000	.818	.694	.430
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000	.784	.630	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.17, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas.

Tabel IV. 18
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	%
Beban Kerja	0,541 X 0,818	0,442538	44,2538 %
Lingkungan Kerja	0,456 X 0,784	0,357504	35,7504 %
Total		0,800042	80,0042 % Dibulatkan (80 %)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV. 18, Dari hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2 %. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) memberikan nilai kontribusi sebesar 35,7 %.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai signifikansi Beban Kerja (X1) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,455, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal itu terdapat pada indikator X1.1 yaitu “Saya puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya” yang memiliki nilai rata-rata 4.33. Artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal itu terdapat pada indikator X1.3 “Lama waktu kerja yang perusahaan berikan sudah sesuai” yang memiliki nilai rata-rata 4.30. Artinya jika seorang karyawan merasa puas dengan pemberian waktu kerja maka akan membuat karyawan tersebut tidak rentan melakukan kesalahan dikarenakan karyawan memiliki banyak waktu untuk menyelesaikan tugas tanpa terburu-buru.

Adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Semakin besar beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Musa & Surijadi, 2020). Yang menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar

0,326, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal itu terdapat pada indikator X2.5 yaitu “Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik” yang memiliki nilai rata-rata 4.22. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Sedangkan pada indikator X2.1 “Pencahayaannya di tempat kerja cukup untuk melakukan tugas dengan nyaman” yang memiliki nilai rata-rata 4.22. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja jika seorang karyawan merasa puas dengan pencahayaan yang perusahaan sediakan itu akan membuat karyawan semakin mudah melakukan pekerjaan di tempat bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi lamanya karyawan bertahan di perusahaan tersebut. Semakin nyaman lingkungan kerjanya, semakin besar kemungkinan karyawan akan tetap bekerja di sana. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan fasilitas yang disediakan, mereka akan merasa tidak puas dan tertekan, sehingga timbul keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Musa & Surijadi, 2020). Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik uji f simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai

signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Adapun besarnya pengaruh menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama dengan nilai R Square sebesar 0,800 atau 80,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal itu terdapat pada indikator $X_{1.1}$ yaitu “Saya puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya” yang memiliki nilai rata-rata 4.33. artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Dan apabila beban kerja yang terlalu rendah justru akan merugikan perusahaan karena akan menggaji sejumlah karyawan dengan hasil kerja yang tidak seimbang bagi perusahaan.

Sedangkan pada indikator $X_{2.5}$ yaitu “Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik” yang memiliki nilai rata-rata 4.23. artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Musa & Surijadi, 2020). Yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, maka implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan Pada pernyataan X1.2 “Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan” yang mempunyai nilai paling rendah dengan rata-rata 4,25. Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan yang memadai mungkin rentan melakukan atau tidak dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap dukungan layanan yang ada dan memastikan bahwa karyawan memiliki alat, dan bantuan yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Pada pernyataan X1.1 “Saya puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya” yang mempunyai nilai paling tinggi dengan rata-rata 4,33. Artinya pembagian beban kerja yang perusahaan berikan sudah sesuai, diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan pembagian tugas yang merata dan perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi pekerjaan karyawan untuk menghindari karyawan yang terlalu banyak pekerjaannya. Karena Karyawan yang puas dengan tugasnya akan bekerja lebih efisien.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat Pada

pernyataan X2.8 “Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain” yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,07. Diharapkan perusahaan dapat memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kolaborasi yang baik dan semangat kerja tim yang tinggi guna untuk memotivasi karyawan lain.

Pada pernyataan X2.5 “Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat baik” yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,23. Artinya penataan ruangan yang perusahaan berikan sudah sesuai, karena Penataan ruang kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efisien.

3. Pada pernyataan Y.5 “Saya berusaha untuk jadi yang terbaik dari karyawan lain” yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,23. Diharapkan perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan usaha ekstra dan prestasi tinggi, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi.

Pada pernyataan Y.7 “Saya jarang sekali absen dalam bekerja” yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,38. Karyawan yang jarang absen cenderung lebih berpengalaman dan terampil dalam tugasnya, sehingga kualitas layanan atau produk yang dihasilkan tetap tinggi. Diharapkan perusahaan dapat memberikan hadiah seperti voucher belanja, tiket acara, sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan yang sering masuk bekerja. Hal itu juga dapat memotivasi karyawan lain agar selalu hadir dalam bekerja.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam menjalankan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi. Keterbatasan ini penting untuk diperhatikan oleh para peneliti di masa yang akan datang agar dapat menyempurnakan penelitian mereka. Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian berikutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Keterbatasan waktu penelitian terkait tempat penelitian, sehingga penulis kesulitan dalam pengumpulan data penelitian tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini tidak bisa dilakukan lebih dalam lagi.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman masing-masing responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor lain yang belum diteliti terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7.268 > 2,002$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji t yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,131 > 2,002$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau stimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji f yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil pengujian memperoleh nilai f-

hitung lebih besar dari f-tabel ($114,217 > 3,16$), dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,800 berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 44,2%. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 35,7%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap dukungan layanan yang ada dan memastikan bahwa karyawan memiliki alat, dan dukungan layanan yang memadai guna melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Karena apabila karyawan mendapatkan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka maka dipastikan kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan melakukan pekerjaan secara maksimal.
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kolaborasi yang baik dan semangat kerja tim yang tinggi guna untuk memotivasi karyawan lain.
3. Diharapkan pihak perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan usaha ekstra dan prestasi tinggi, sehingga mereka

merasa dihargai dan termotivasi, Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel pelatihan kerja , variabel motivasi kerja, variabel kompensasi dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Fadilla, Z., Mesita Ketut Ngurah, A., Eka Sari, M., Ummul, A., Misbahul, J., & Hasda, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <http://penerbitzaini.com>
- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. www.aswajapressindo.co.id
- Alfiani, F., & Syamsir Idawati, N. (2023). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian pada pengguna produk Wardah Exclusive Matte Lipcream di Perumahan Puri 2 Kabupaten Tangerang-Banten. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia InoVasi* Volume 27 ; April 2023, 27.
- Ardiansyah, Syahrani, & Jailani. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Riau). <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/9267>
- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia . *Jurnal Teknik Industri* Vol. 26, No. 2, September 2020: 83-95, 83.
- Arischa, S. (2019). Analisis Beban Kerja di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *Journal Administrasi Publik JOM FISIP* Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019.
- Asfar, A. H., Anggraeni, R., Manajemen, J., Bina, U., & Banten, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika JBBE*, Vol. 13, No. 01, Februari, 2020, 13(01). <http://jurnal,bina,bangsa,ekonomika>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 4, No. 2, November 2022, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Budiasa, K. I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. <http://penerbitpenapersada.com>
- Diana, yana. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Department pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools* Vol. 11 No. 2 Desember 2019.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah* Vol. 22 No. 2 (Mei 2022), Halaman: 173 – 180, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Jusmansyah, M. (2020). Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Assets Turn Over dan Return On Equity terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* Vol. 9 No. 2 Oktober 2020 Hlm. 179-198, 9(2), 179–198.
- Khaeruman, Marnisah, luis, Syech, I., irawati, laila, feraddia, yuary, Erwantiningsih, hartatik, supatmin, yuliana, & aisyah, nur. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia. <http://penerbitaarizky.com>
- Kusuma Yandri, Y. (2021). Analisis Kesiapan Guru Kelas Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Tematik Di Masa Pandemi Covid-19 di SD Pahlawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling Research & Learning in Primary Education JPDK Volume 3 Nomor 2 Tahun 2021* Halaman 50-55, 3.
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)* Vol. 1, No. 1, Mei 2021, Hal. 29-37, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211, 3(2).
- Lutfi, A. M., & Sunardi, N. (2019). Pengaruh Current Ratio (CR), Return On Equity (ROE), Sales Growth Terhadap Harga Saham Yang Berdampak pada kinerja Keuangan Perusahaan (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman Yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Sekuritas* Vol.2, No.3, Mei 2019, 2(3).
- Musa, D. N. M., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis* Volume 1, No. 2, September 2020. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/pp>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 6 No. 2 September 2022, 6(2).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).

- Pratama, I., Fitri, Y., Program, W., Stie, S. M., & Wiwaha, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha* Vol.1, No.1, Juli 2021, 264 – 277, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa* Vol. 9 No. 2 Sept 2021. jurnalbisnismahasiswa.com
- Putri, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/>.
- Rohman Nur, S., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* Vol. 2 No.4 Desember 2023. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/pp>
- Safitri, N. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 2 September 2022.
- Sanjani, D. R., Fadilah, D., Putri, A., Putra, H., Tinggi, S., Kesehatan, I., Griya, S., & Sumbawa, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains* Vol 2 No. Maret 2021, 4(2):43-55, 2021(2), 43–55. *Jurnal Kesehatan dan Sains*, Maret 2021, 4(2):43-55
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress* VOL.12, NO. 1, Januari 2022, 12(1). <http://JurnalIlmiahM-Progres>
- Siburian, S. M., Pio, Johnly R., & Sambul, A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
- Sihaloho, D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281.
- Silaen, R. N., Syamsuriansyah, tanjung, rahma, putra, surya, sari, riski, mahriana, elinda, haerani, anne, triwardhani, diana, masyuroh, anis, satriawan, gede dewa, lestari, sri ambar, aripudin, opan, & rialmi, zackharia. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com
- Siregar, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara).

- Soemadi Anggraini, R. (2023). Pengaruh pemasaran digital dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian fried chicken home delivery. KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Volume 20 Issue 2 (2023). <http://JurnalEkonomidanManajemenISSN:1907-3011>
- Syarifuddin, & Saudi, A. I. (2022). Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS. <http://Penerbitbobbydigitalcenter>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, negawati meike, Riatmaja, setiawan dodi, Papia, tamedy, & ahmad. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 7 Nomor 2 Tahun 2023.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200736
Nama Lengkap : Nopa Adiansah
Tempat/ Tanggal Lahir : Cianjur, 10 November 2002
Alamat lengkap : Kp Cilimus, Kel. Nagasari, Kec. Leles,
Rt. 009 / Rw. 003, Kab. Cianjur, 43273.

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Parigi Leles Cianjur, lulus tahun 2014
2. SMP Negri 1 Leles, lulus tahun 2017
3. SMK Negeri 2 Leles, lulus tahun 2020
4. Universitas Bina Sarana Informatika Cimone Tangerang, sampai sekarang

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Anggota Volunteer Bencana Alam, Kab. Tangerang. September 2020 s.d januari 2021.
2. Praktik Kerja Lapangan, Pertanian, Kab. Cianjur. Agustus 2018 s.d November 2018.
3. Himpunan Mahasiswa (HIMA), Kab. Tangerang. Oktober 2020 s.d Mei 2021.
4. Praktik Kerja Lapangan, Pertanian Asalaam Agro Bumi Nusantara, Cipanas. 27 Agustus 2018 s.d 25 November 2018.
5. Praktik Kerja Lapangan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Kota Tangerang Tahun 2023.



Tangerang, 14 Juni 2024

Nopa Adiansah

SURAT KETERANGAN PKL/RISET

PT. BUMITANGERANG COKLAT UTAMA

Office : Jl. Dipati Unus No. 27 Rt. 005 Rw. 001
Desa Cibodas, Kec. Cibodas, Tangerang, Banten
Telp. : (021) 55792127 - 55792128 - 55792129
Fax. : (021) 5533334
Website : www.btcu.co.id
E-mail : chocoa@cbn.net.id

Nomor : 004/SKETBTCU/VI/2024
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Istain
Jabatan : HRD Manager

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nopa Adiansah
NIM : 64200736
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama terhitung sejak 02 April 2024 sampai 31 Mei 2024 dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA"** dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 03 Juni 2024



PT. BUMITANGERANG COKLAT UTAMA

Istain
HRD Manager

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Bukti hasil Pengecekan Plagiarisme Nopa Adiansah

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama.pdf

ORIGINALITY REPORT

21 %	21 %	13 %	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2 %
2	e-journal.poltek-kampar.ac.id Internet Source	2 %
3	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2 %
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
6	www.researchgate.net Internet Source	1 %
7	docobook.com Internet Source	1 %
8	Jurnal.pollnes.ac.id Internet Source	1 %
9	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A1 Wawancara HRD PT Bumi Tangerang Coklat Utama

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ada berapa jumlah karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama?	Untuk saat ini jumlah karyawan ada 200 di semua divisi, tetapi khusus karyawan bagian produksinya saja ada 150.
2.	Apa latar belakang Perusahaan?	Saya akan memberikan hardcopy berupa proposal Perusahaan saja dan boleh kamu foto atau dicatat.
3.	Apa saja tantangan yang sering dihadapi dalam menjaga lingkungan kerja yang baik?	Salah satu tantangan utama adalah memastikan komunikasi yang efektif di antara departemen. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, kadang-kadang informasi bisa tersendat atau salah dipahami. Selain itu, perubahan kebijakan atau strategi bisnis juga dapat menimbulkan stres di kalangan karyawan. Oleh karena itu, kami terus berupaya untuk transparan dalam komunikasi dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada karyawan.
4.	Bagaimana perusahaan menangani konflik antar karyawan?	Kami memiliki prosedur yang jelas untuk menangani konflik. Pertama, kami mendorong karyawan untuk menyelesaikan konflik secara langsung dengan pihak yang bersangkutan. Jika tidak berhasil, mereka bisa melaporkannya kepada atasan langsung atau departemen HR. Kami juga menyediakan mediasi untuk membantu penyelesaian konflik secara adil dan konstruktif.

Lampiran A2 Pertanyaan kuesioner variabel X1 beban kerja

PETUNJUK KUISIONER

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban terdiri dari STS, TS, RR, S, SS dengan keterangan sebagai berikut :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. RR = Ragu- ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Saya puas dengan pembagian tugas yang *
dibebankan kepada saya

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya mendapatkan dukungan layanan yang cukup untuk melakukan pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Lama waktu kerja yang perusahaan berikan *
sudah sesuai

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya bisa membagi waktu kerja di dalam jam kerja dan diluar jam kerja *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☒	☐	☐	sangat setuju

Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan *
jumlah yang ditetapkan

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☒	☐	☐	sangat setuju

Lampiran A3 Pertanyaan kuesioner variabel X2 lingkungan kerja

Pencahayaan di tempat kerja cukup untuk *
melakukan tugas dengan nyaman

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Suhu udara di tempat kerja cukup nyaman untuk *
menjalankan aktivitas

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan *
rekan kerja karena suara bising

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Warna ruangan di tempat kerja menciptakan *
suasana kerja yang nyaman

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah *
sangat baik

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Keamanan di tempat kerja sudah mampu *
membuat saya bekerja dengan nyaman

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ sangat setuju

Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja *
sama

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sangat setuju

Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain *

1 2 3 4 5
sangat tidak setuju ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ sangat setuju

Lampiran A4 Pertanyaan kuesioner variabel Y kinerja karyawan

Hasil kerja yang telah saya kerjakan sesuai *
dengan standar yang ditentukan

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya memiliki pengetahuan dalam tugas dan *
tanggung jawab

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam *
membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan dengan inisiatif sendiri *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya berusaha untuk jadi yang terbaik dari *
karyawan lain

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☐	☒	sangat setuju

Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Saya jarang sekali absen dalam bekerja *

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	☐	☐	☐	☒	☐	sangat setuju

Lampiran A5 Hasil Kuesioner X1

RESPONDEN	BEBAN KERJA (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	4	4	4	26
10	4	4	5	5	5	4	27
11	4	4	4	4	5	5	26
12	3	3	4	3	3	3	19
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	3	4	3	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	5	5	4	4	27
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	5	5	4	5	5	29
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	5	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	4	4	3	4	24
35	4	5	4	5	4	4	26
36	4	5	4	4	4	4	25
37	4	4	5	5	5	4	27
38	5	5	4	4	4	4	26
39	5	4	5	5	5	5	29
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	4	24

43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	3	5	5	28
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	5	5	5	28
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	5	4	4	5	26
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	3	4	5	4	25
53	5	5	4	5	5	5	29
54	5	5	5	4	5	4	28
55	5	4	5	4	5	4	27
56	4	4	4	4	5	5	26
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	5	5	5	3	5	27
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	5	5	5	27

Lampiran A6 Hasil Kuesioner X2

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	5	3	5	4	5	5	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	5	4	4	4	35
10	4	4	4	4	5	5	5	4	35
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	3	4	3	3	4	3	3	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	3	4	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	3	4	5	3	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	5	4	5	5	4	4	34

23	5	4	5	4	5	5	4	5	37
24	5	4	5	4	5	5	4	5	37
25	5	4	5	5	5	4	5	5	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	5	5	4	4	4	4	5	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	3	4	4	4	4	3	4	30
35	4	5	4	5	4	5	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	5	5	4	4	5	5	5	4	37
38	5	5	5	5	4	4	4	4	36
39	4	5	5	4	4	4	3	3	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	5	3	5	3	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	5	5	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	4	3	3	4	3	3	3	26
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	5	5	5	5	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	3	4	4	3	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	5	4	5	3	4	5	4	34
53	5	5	5	5	4	5	5	5	39
54	5	5	5	5	5	5	4	4	38
55	5	5	5	4	5	4	5	4	37
56	5	4	4	4	4	4	4	3	32
57	4	3	3	4	4	3	4	3	28
58	5	5	4	5	5	5	3	5	37
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	4	4	5	5	5	37

Lampiran A7 Hasil Kuesioner Y

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)							TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	5	5	5	5	5	4	5	34
4	5	4	4	4	4	4	4	29
5	4	5	5	5	5	5	5	34
6	4	4	4	4	4	4	5	29
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	5	29
10	4	4	4	5	5	4	4	30
11	4	5	4	4	4	4	5	30
12	3	3	4	3	3	3	4	23
13	4	5	4	4	4	4	4	29
14	4	4	5	4	4	4	4	29
15	4	4	4	4	5	4	4	29
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	5	4	5	5	34
18	4	4	4	4	5	4	4	29
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	4	5	4	4	4	4	4	29
22	4	4	5	4	4	5	5	31
23	5	4	5	5	4	5	4	32
24	5	4	5	5	4	4	5	32
25	5	4	5	5	5	5	5	34
26	4	4	4	4	4	5	4	29
27	4	4	5	4	4	4	4	29
28	5	5	4	4	4	4	4	30
29	5	5	4	4	4	4	4	30
30	4	4	4	5	4	4	4	29
31	4	4	4	4	5	4	4	29
32	4	4	5	4	4	5	5	31
33	5	5	4	4	4	4	4	30
34	4	5	4	5	4	4	4	30
35	5	4	4	4	5	4	5	31
36	4	4	5	5	4	5	4	31
37	5	5	5	4	4	4	5	32
38	4	4	5	4	5	5	5	32
39	5	5	4	5	4	4	4	31
40	4	4	5	4	4	4	4	29
41	5	5	5	4	4	5	5	33
42	4	4	4	5	4	4	4	29

43	4	4	5	4	5	5	5	32
44	5	4	4	4	4	4	4	29
45	4	4	4	5	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	3	4	4	27
48	5	4	5	4	4	5	4	31
49	4	4	5	4	4	5	5	31
50	4	4	4	5	4	4	4	29
51	5	4	4	4	4	5	4	30
52	4	5	4	4	4	5	5	31
53	5	5	5	4	4	5	5	33
54	5	5	5	5	5	4	4	33
55	4	5	4	5	5	5	4	32
56	5	4	4	5	5	4	4	31
57	3	3	5	4	4	5	5	29
58	4	4	4	5	5	5	5	32
59	5	5	4	5	5	5	5	34
60	4	4	4	4	5	4	5	30

Lampiran B8 Uji Validitas (X1), (X2), dan (Y)

Variabel	Hasil Pernyataan	correlate item total correlation	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1. 1	0,796	0,254	Valid
	X1. 2	0,734	0,254	Valid
	X1. 3	0,771	0,254	Valid
	X1. 4	0,760	0,254	Valid
	X1. 5	0,730	0,254	Valid
	X1. 6	0,847	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2. 1	0,756	0,254	Valid
	X2. 2	0,607	0,254	Valid
	X2. 3	0,741	0,254	Valid
	X2. 4	0,590	0,254	Valid
	X2. 5	0,624	0,254	Valid
	X2. 6	0,722	0,254	Valid
	X2. 7	0,595	0,254	Valid
	X2. 8	0,681	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,571	0,254	Valid
	Y. 2	0,553	0,254	Valid
	Y. 3	0,561	0,254	Valid
	Y. 4	0,568	0,254	Valid
	Y. 5	0,561	0,254	Valid
	Y. 6	0,631	0,254	Valid
	Y. 7	0,561	0,254	Valid

Lampiran B9 Uji Reliabilitas (X1), (X2), dan (Y)

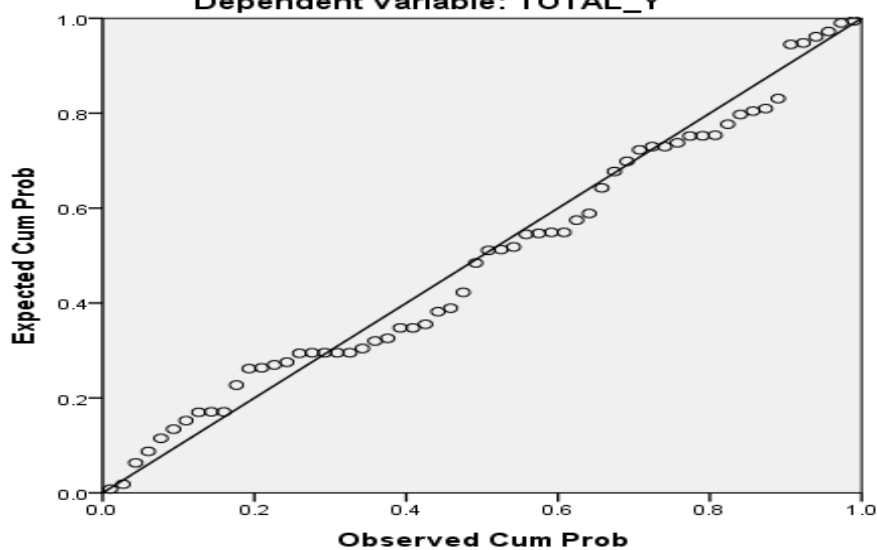
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,864	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,818	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,657	0,6	Reliabel

Lampiran B10 Uji Normalitas

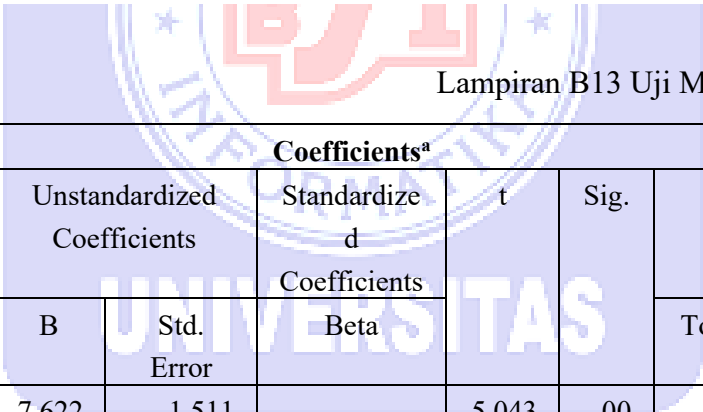
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90313278
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.155
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran B11 Gambar Uji Normalitas Data P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: TOTAL_Y



Lampiran B13 Uji Mediasi					
Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta			Tolerance
7,622	1,511		5,043	,000	



Lampiran B13 Uji Mediasi					
Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta			Tolerance
7,622	1,511		5,043	,000	

Lampiran B13 Uji Mediasi					
Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta			Tolerance
7,622	1,511		5,043	,000	

Lampiran B14 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000
	Beban.Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000
a. Dependent Variable: Kinerja,Karyawan						

Lampiran B15 Uji Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000
	Beban.Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan						

Lampiran B16 Uji Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	192.860	2	96.430	.000 ^b
	Residual	48.123	57	.844	
	Total	240.983	59		
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Beban.Kerja					

Lampiran B17 Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	.919
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Lampiran B18 Uji Uji Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.622	1.511		5.043	.000			
	Beban Kerja	.455	.063	.541	7.268	.000	.818	.694	.430
	Lingkungan Kerja	.326	.053	.456	6.131	.000	.784	.630	.363
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Lampiran C19 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

Lampiran C20 t-tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

Lampiran C21 F-tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08

Lampiran C22 Dokumentasi



Dokumentasi observasi dan wawancara bersama HRD PT Bumi Tangerang Coklat

UNIVERSITAS
Utama





Dokumentasi pengambilan data responden dengan menggunakan survei kertas

UNIVERSITAS