

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dalam teknologi informasi terlihat dari meningkatnya kebutuhan akan perangkat keras untuk memperbaiki efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor. Sektor-sektor yang sangat bergantung pada teknologi informasi meliputi pendidikan, kesehatan, dan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan yang memproduksi atau menyediakan berbagai jenis perangkat keras menjadi sangat diperlukan.

Persaingan pada industri ini sangat banyak untuk bisa mendapatkan pangsa pasar. Persaingan yang ada itu, seperti banyak inovasi baru dari teknologi, harga, dan kebutuhan konsumen yang terus berubah. Dengan demikian, setiap perusahaan perlu memiliki keunggulan tersendiri.

Setiap perusahaan memiliki keunggulan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memainkan peran penting dalam perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, penting memiliki SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain mencapai tujuan perusahaan, aspek penting lainnya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan

tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga untuk upaya peningkatan kualitas karyawan.

Menurut (Silaen et al., 2020), "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya." Untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa faktor perlu diperhatikan, seperti lingkungan kerja dan beban kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, mencakup pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, minimnya gangguan suara, pemilihan warna ruangan yang sesuai, ruang kerja yang memadai, kondisi kerja yang baik, dan hubungan antar karyawan yang harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain faktor lingkungan, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan dengan jumlah karyawan yang tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan efektivitas kerja, sehingga kinerja menjadi tidak maksimal.

Manajemen perusahaan harus fokus pada cara membangun tempat kerja yang positif dan memberikan tugas yang wajar kepada pekerja. Pengelolaan lingkungan kerja dan beban kerja sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi tujuan mereka dan memberikan kinerja karyawan berkualitas tinggi.

PT Indomikro Solusi Utama merupakan salah satu perusahaan *IT Solutions* yang sudah berdiri sejak tahun 2003. PT Indomikro Solusi Utama merupakan

perusahaan yang menawarkan produknya dengan metode B2B, B2G, dan B2C. Dengan metode perusahaan yang menawarkan produknya seperti itu diperlukan karyawan yang bisa memahami pada setiap metode akan bervariasi bergantung pada kebutuhan spesifik dari pasar yang dilayani.

Berdasarkan pengalaman peneliti yang telah bekerja 2 tahun lebih menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti tata letak ruangan kurang sesuai, sirkulasi udara yang kurang baik dikarenakan adanya karyawan merokok didalam ruangan tanpa membuka pintu luar, kurangnya komunikasi bisa menyebabkan kesalahpahaman, penerangan yang kurang merata, dan kebisingan suara packing mengurangi fokus karyawan. Berkurangnya produktivitas dalam menyelesaikan suatu tugas bisa jadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Selain itu, karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama diberikan beban kerja yang berbeda - beda. Misalnya, resepsionis tugasnya itu memberikan informasi terkait kedatangan barang dan juga ketika kedatangan tamu memberikan informasi kepada yang ingin ditemui oleh tamu tersebut, kemudian admin tugasnya menyiapkan pesanan baik *online* atau *offline*, membalas *chat customer*, dan juga untuk merekap stok produk, sedangkan bagian *packing* untuk membantu menyiapkan produk yang sudah disiapkan oleh admin untuk dikirim menggunakan resi yang telah disediakan dan juga membantu *drop off* ke ekspedisi sesuai resi. Bagian *service* tugasnya untuk memperbaiki produk – produk yang memiliki kendala dan juga ada kurir untuk membantu mengirimkan produk – produk ke customer *offline* yang sudah berlangganan seperti Panin Bank dan membantu membawa produk yang akan di klaim garansi langsung ke brand. Hampir semua karyawan bekerja di bawah tekanan,

terutama admin, kurir, dan *packing* yang harus bekerja ekstra karena tuntutan layanan pelanggan yang maksimal dan terkadang memiliki jam kerja yang terlalu panjang sehingga tidak memiliki kesempatan untuk bersantai dalam bekerja. Karyawan dapat mengalami dampak negatif, seperti kelelahan mental dan fisik serta reaksi emosional yang buruk, akibat beban kerja yang terlalu berat. Sebaliknya, jika pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu sedikit, karyawan bisa merasa bosan dan kehilangan fokus.

Dari semua permasalahan diatas, peneliti ingin mencari tahu dari **‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama’**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama?
3. Apakah Lingkungan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama

2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja dan beban kerja pegawai.

2. Untuk Universitas

Mahasiswa program studi Manajemen yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa dapat menggunakan karya ini sebagai referensi.

3. Untuk perusahaan

Wawasan dari studi ini dapat membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomikro Solusi Utama. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan di PT Indomikro Solusi Utama dengan seluruh karyawan perusahaan tersebut sebagai populasi penelitian. Lingkungan Kerja merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan Beban Kerja merupakan variabel independen. Fokus

penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Informasi latar belakang, rumusan masalah, tujuan kajian, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan semuanya dimuat dalam bab pendahuluan ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan dan analisis data, serta populasi dan sampel penelitian, dibahas dalam bab ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan temuan, percabangan, dan batasannya semuanya dituangkan dalam bab ini.

BAB V : PENUTUP

Pada akhir penulisan bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran penelitia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Yang termasuk dalam deskripsi konseptual laporan penelitian adalah sejumlah gagasan teoretis yang berkaitan dengan subjek yang diselidiki. Tinjauan terhadap ide-ide yang relevan tentang variabel independen dan dependen inilah yang membentuk deskripsi konseptual. Lingkungan kerja dan beban kerja adalah faktor independen dalam definisi konseptual penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel dependen.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan setiap dan semua faktor di luar kendali karyawan yang dapat berdampak pada kinerjanya selama bekerja (Khaeruman et al., 2021). Sedangkan menurut (W Enny, 2019), Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendorong pekerja untuk memberikan segalanya dalam pekerjaannya, tempat kerja yang memfasilitasi penyelesaian tugas yang diberikan, peningkatan keterlibatan dan retensi karyawan, dan dampak positif terhadap kebahagiaan pekerja secara keseluruhan dalam pekerjaan. Semua hal yang berada di sekitar pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya dan yang berpotensi mempengaruhi produktivitas mereka dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, sebagaimana diuraikan dalam argumen sebelumnya.

2.1.1.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Roni Aunul Kholik et al., 2024).

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan (Yusri, 2020) :

1. Kondisi bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang luas
3. Ventilasi yang baik
4. Fasilitas tempat ibadah
5. Kemudahan akses transportasi bagi karyawan.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut (nasihin, 2022):

1. Pencahayaan

Memastikan bahwa setiap lokasi kerja karyawan menerima penerangan yang cukup mungkin berdampak pada kondisi kerja mereka.

2. Suhu udara

Suhu yang sesuai di tempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.

3. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam bekerja.

3. Pemilihan Warna

Pemilihan warna yang tepat untuk ruang kerja setiap karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Ruang yang dibutuhkan

Menempatkan ruang kerja di antara pekerja dapat membantu meningkatkan kenyamanan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi yang diberikan kepada setiap karyawan rasa aman dan ketenangan dalam bekerja.

6. Hubungan antar karyawan

Tercapainya tujuan organisasi dimungkinkan bila para pekerja mampu bekerja sama secara harmonis.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (Cookson & Stirk, 2019). Beban kerja seorang pekerja adalah perkiraan mereka mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya, ditambah masalah apa pun yang muncul saat mereka sedang bekerja (Budiasa 2021: 30). Dengan demikian, beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja (Budiasa 2021 : 35) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai.

Besarnya target yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mampu mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4. Standar pekerjaan

Perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal, sebagai berikut (Hidayat et al., 2024):

1. Faktor Internal

Variabel fisik dan somatik yang timbul dari respon tubuh terhadap tekanan dari luar merupakan contoh penyebab internal yang dapat membuat pekerja mengalami stres. Persepsi, motivasi, keinginan, keyakinan, persepsi, kepuasan, dan aspek fisik lainnya adalah bagian darinya. Pada saat yang sama, karakteristik fisik meliputi faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tinggi badan, berat badan, kesehatan, pola makan, dan lain-lain.

2. Faktor Luar

Faktor eksternal adalah beban-beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, contohnya:

- a. Jadwal, waktu istirahat, metode kerja, dan shift pekerja merupakan aspek-aspek organisasi kerja.
- b. Unsur fisik, biologis, dan psikologis yang membentuk lingkungan kerja karyawan merupakan sumber stres yang potensial.
- c. Kerja mental dan fisik adalah dua kategori utama yang termasuk dalam misi. Pekerjaan yang memerlukan usaha mental, seperti rasa tanggung jawab yang kuat, beban kerja yang berat, dan tanggung jawab. Di sisi lain, tugas fisik tidak hanya mencakup pengangkatan benda yang sebenarnya tetapi juga keadaan kerja, sikap terhadap pekerjaan, transportasi, dan lokasi tempat kerja.

2.1.2.3 Dampak Negatif Beban Kerja

Dampak negatif pada Beban Kerja, sebagai berikut (Hidayat et al., 2024):

1. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas

kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

3. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada ruang lingkup dari orang memenuhi dan melampaui harapan dan tugas yang ditetapkan dalam lingkungan kerja (Surahman, 2024). Kinerja karyawan itu bertujuan untuk melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

2.1.3.1 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

Baik faktor individu maupun organisasi berkontribusi terhadap efektivitas karyawan. Kinerja organisasi merupakan penjumlahan antara kinerja individu dan prestasi kerja, sedangkan kinerja individu merupakan hasil kerja kuantitatif dan kualitatif pegawai dalam kaitannya mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar individu tersebut, melainkan banyak faktor misalnya motivasi atau bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang menunjang kerja pegawai tersebut (Yusri, 2020a).

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Cara menguji kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara dan indikator, yaitu (Budiasa 2021 : 16):

1. Volume pekerjaan: jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan: hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Pengetahuan: pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi yang relevan.
4. Kreativitas: kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan dalam berbagai kondisi kerja.
5. Kemampuan bekerjasama: kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dengan rekan kerja.
6. Kemandirian: kemampuan untuk mengerjakan tugas tanpa terlalu bergantung pada pekerjaan orang lain.
7. Inisiatif: kemampuan untuk mengajukan ide atau konsep baru dalam pekerjaan.
8. Keandalan: kemampuan untuk menghadapi berbagai kondisi dan masalah kerja.

2.2 Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Putri Aullya (2022)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik	Independen : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	Persamaan : Seluruh variabel yang diteliti sama, seperti variabel X1 (beban kerja), X2 (lingkungan kerja), dan Y (kinerja karyawan). Perbedaan : Objek pada	1. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya. 2. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan di Pabrik

		Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)		penelitian.	Otak-Otak Cv. Kembar Jaya. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya.
2.	Reza Satya Yudha Perwira (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ozzie Motor Kota Bandung	Independen : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	Persamaan : Seluruh variabel yang diteliti sama, seperti variabel X1 (beban kerja), X2 (lingkungan kerja), dan Y (kinerja karyawan). Perbedaan : Objek pada penelitian.	1. Beban kerja secara individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan di CV Ozzie Motor Kota Bandung. 2. Lingkungan kerja secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Ozzie Motor Kota Bandung. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di CV Ozzie Motor.
3.	Rafita Muawwanah (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang	Independen : Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	Persamaan : Pada variabel X2 (lingkungan kerja), variabel X3 (beban kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) Perbedaan : Adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), sampel penelitian, dan objek penelitian.	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PDAM Tirta Moedal Semarang, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan, semakin meningkat pula kinerja pegawainya. 2. Lingkungan

					<p>kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PDAM Tirta Moedal Semarang, yang berarti peningkatan dalam lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>3. Beban kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PDAM Tirta Moedal Semarang, yang berarti peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.</p>
4.	Anggi Dinanti Akhiriani (2023)	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA</p>	<p>Independen : Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Dependen : Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Persamaan : Pada variabel X1 (lingkungan kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan : Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), sampel penelitian dan objek penelitian.</p>	<p>1. Berdasarkan analisis parsial, variabel independen Lingkungan Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>2. Berdasarkan analisis parsial, variabel independen Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja</p>

					<p>Karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>3. Berdasarkan analisis simultan, variabel independen Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.</p>
5.	Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON	<p>Independen : Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2).</p> <p>Dependen : Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Persamaan : Pada variabel X1 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan).</p> <p>Perbedaan : Variabel Stres Kerja (X2), sampel penelitian, dan objek penelitian.</p>	<p>1. Lingkungan Kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jordan Bakery Tomohon.</p> <p>2. Stres Kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di</p>

					PT. Jordan Bakery Tomohon. 3. Secara bersamaan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jordan Bakery Tomohon.
--	--	--	--	--	--

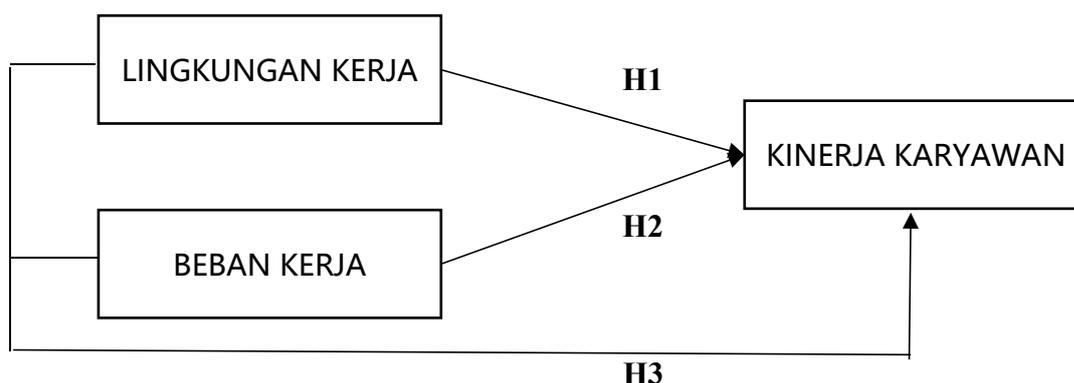
Tabel 2. 2

Penelitian Relevan

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada objek penelitian dan berbagai variabel yang digunakan, yang berbeda dari penelitian relevan sebelumnya. Banyak penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda antara perusahaan. Hal ini mencakup bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, atau tidak, serta bagaimana beban kerja dapat berpengaruh, atau tidak, terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian dapat disederhanakan dengan bantuan kerangka kerja atau gagasan yang terdefinisi dengan baik yang memandu jalannya penelitian. Tujuan perusahaan sendiri dapat dipenuhi melalui upaya para karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang menyenangkan guna mencapai hasil yang efektif. Berikut adalah uraian kerangka penelitian yang akan menjadi panduan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1, variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh gabungan dari Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi mendasar yang dianggap benar sehubungan dengan topik penyelidikan ilmiah. Validitas teori hanya dapat ditentukan dengan melakukan penelitian menyeluruh untuk mengumpulkan data yang tepat dan andal serta selaras dengan dunia nyata. Pengakuan kebenaran suatu teori terjadi ketika bukti yang diperoleh memberikan kepercayaan terhadap teori tersebut; penolakan itu terjadi ketika bukti-bukti yang diterima menimbulkan keraguan terhadapnya. Berikut rumusan hipotesis penelitian berdasarkan landasan teori:

1. Hipotesis 1:

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

2. Hipotesis 2

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

Ha: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

3. Hipotesis 3

Ho: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.

Ha: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.



UNIVERSITAS

BAB III

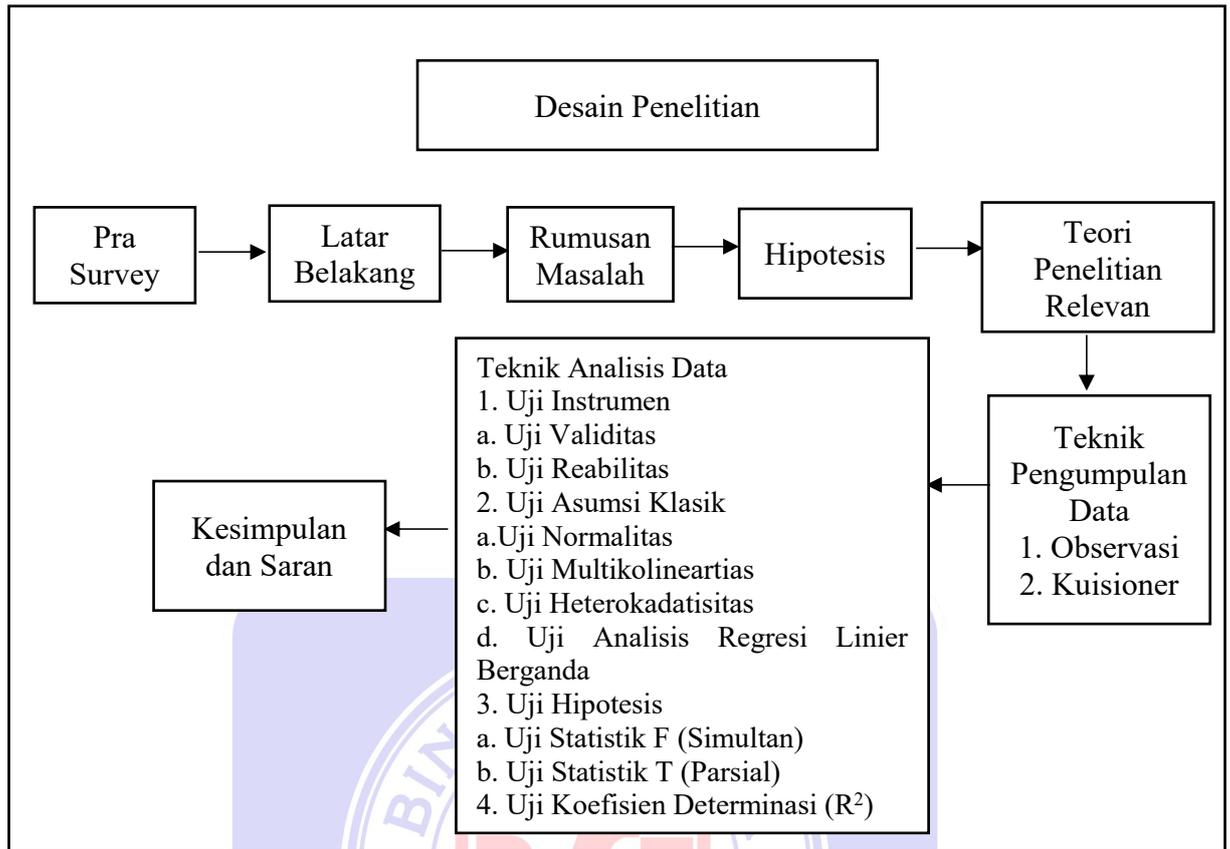
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif baik dalam pendekatan maupun desainnya. Untuk menguji hipotesis, peneliti kuantitatif mengumpulkan data numerik dan menggunakan prosedur analitis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti (Susanto et al., 2024).

Desain penelitian ini mempunyai beberapa langkah yang digunakan untuk memperoleh data berdasarkan struktur, yaitu:

1. Struktur 1 : “Variabel Independen adalah Lingkungan Kerja dan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan”.
2. Struktur 2 : “Variabel Independen adalah Beban Kerja dan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan”.
3. Struktur 3 : “Variabel Independen adalah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sama - sama berpengaruh dengan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan”.



Gambar 3. 1

Desain Penelitian

Dari gambar 3.1 diatas, penelitian ini dimulai dari pra survei lalu dicari latar belakang yang melandasi penelitian ini setelah itu merumuskan masalah pada penelitian. Setelah merumuskan masalah, peneliti mengajukan hipotesis bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Prof. DR Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Bisnis* (2007: 31), “Penelitian lanjutan adalah penelitian yang dimulai dari konsep yang abstrak dan didasarkan pada teori, diikuti dengan hipotesis yang akan diuji, yang kemudian mengarah pada peristiwa konkret.” (Kurniawati, 2017). Kuesioner disebarakan sebagai sarana pengumpulan data untuk penelitian ini. Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis,

dan uji koefisien determinasi (r^2) dilakukan pada saat peneliti menerima temuan angket.

Penelitian ini juga menguji korelasi dari variabel independen dan dependen. Tujuannya yaitu untuk membenarkan peristiwa yang sedang diamati. Strategi adalah analisis dan penyajian informasi yang tersedia. Kemudian di akhir penelitian dituliskan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang dilakukan peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan segala sesuatu di alam semesta yang mempunyai sifat - sifat tertentu (Amin et al., 2023). Sedangkan menurut (Sugiyono 2019, 2018) Populasi adalah seperangkat hal atau unit yang memiliki serangkaian sifat yang sama digunakan untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Responden di penelitian ini sejumlah 35 orang, semuanya merupakan karyawan PT Indomikro Solusi Utama.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel (Purwanza et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menerapkan strategi sampling jenuh. Metode ini digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh anggota populasi (Niswara et al., 2019). Dengan demikian, 35 karyawan PT Indomikro Solusi Utama dijadikan sampel penelitian ini.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan faktor-faktor yang akan dianalisis dalam penelitian (Zuliyanti Siregar dan Nurliana Harahap 2019 : 53). Penggunaan variabel – variabel terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Zuliyanti Siregar dan Nurliana Harahap 2019 : 54) “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Sedangkan menurut (Sugiyono 2019, 2018) Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau mengubah variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja”.

3.3.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Zuliyanti Siregar dan Nurliana Harahap (2019 : 54) “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas”. Sedangkan menurut (Sugiyono 2019, 2018) “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan langsung dari sumber utama. “Apa yang disebut data primer berasal langsung dari sumber asli, bukan dari database sekunder” (Damayanti, 2022).

3.4.1 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berikut:

1. Menyebar kuesioner kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Penyebarannya menggunakan *online survei*, yaitu *google form*.

2. Kuesioner yang sudah disebar dikumpulkan, setelah itu diolah untuk mendapatkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian yang diteliti.

3.4.2 Instrumen Penelitian

Data untuk penelitian ini berasal dari kuesioner. Tujuan utama dari penyebaran kuesioner adalah untuk meminta responden menjawab serangkaian pertanyaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Trimulatsih & Elisabet, 2021).

Pengukuran variabel dari kuesioner menggunakan skala likert, sebagai berikut:

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu – Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3. 1

Skala Likert

3.5 Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menyusun tabel yang memuat informasi dari kuesioner. Peneliti memanfaatkan program statistik SPSS 25.0 untuk mempermudah pengelolaan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini (Trimulatsih & Elisabet, 2021).

Berikut adalah beberapa tes yang digunakan untuk menganalisis data dan menentukan apakah terdapat pengaruh timbal balik antara variabel-variabel tersebut:

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas

“Uji validitas adalah pengujian mengukur seberapa jauh instrumen memenuhi fungsinya” (Widodo et al., 2023). Sedangkan menurut (Purnomo, 2017) “Uji validitas adalah pengukuran seberapa akurat suatu item”. Suatu item dianggap valid

jika terdapat korelasi yang signifikan. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$); sebaliknya, jika tidak, item tersebut dianggap tidak valid (Trimulatsih & Elisabet, 2021).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur sesuatu yang menjadi objek ukur” (Widodo et al., 2023). Setiap pengujian bisa dikatakan reliabilitas yang tinggi jika hasilnya tetap. Sementara menurut (Pardede, 2022) skala pengujian tersebut dikelompokkan ke dalam lima kategori, sebagai berikut:

- a. Cronbach's alpha antara 0,00 hingga 0,20 menunjukkan tingkat keandalan yang rendah.
- b. Cronbach's alpha antara 0,21 hingga 0,40 menunjukkan keandalan yang agak rendah.
- c. Cronbach's alpha antara 0,41 hingga 0,60 menunjukkan keandalan yang cukup.
- d. Cronbach's alpha antara 0,61 hingga 0,80 menunjukkan keandalan yang baik.
- e. Cronbach's alpha antara 0,81 hingga 1,00 menunjukkan keandalan yang sangat tinggi.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

“Uji normalitas untuk mengetahui penyebaran data apakah normal atau tidak” (Widodo et al., 2023). Berikut beberapa hipotesis yang mungkin dapat diambil dari uji normalitas:

- a. H_0 : Hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai tertinggi lebih besar dari nilai tabel, sehingga data dianggap berdistribusi normal.
- b. H_1 : Hipotesis alternatif (H_1) diterima jika nilai tertinggi lebih kecil dari nilai tabel, sehingga data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu ketika varians dari residual tidak seragam untuk semua observasi dalam model regresi (Zahriyah et al., 2021).

Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melalui uji Glejser. Untuk melakukan uji ini, langkah pertama adalah memplot variabel independen terhadap nilai absolut dari residu. Heteroskedastisitas dianggap tidak menjadi masalah jika tingkat signifikansi residu absolut terhadap variabel independen lebih besar dari 0,05. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa berikut landasan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Glejser pada uji heteroskedastisitas:

1. Jika nilai Signifikansi (Sig) dari variabel independen $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig) dari variabel independen $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. (Galih et al., 2022).

3.5.2.3 Uji Multikolinearitas

"Pengujian Multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda." (Rodliyah, 2021). Uji Multikolinearitas memeriksa hubungan linier antara variabel independen. Untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam suatu model regresi, berikut ini adalah langkah-langkahnya (Galih et al., 2022):

- 1) Nilai R² yang diperoleh dari estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun secara individual banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Analisis matriks korelasi variabel independen. Jika korelasinya cukup tinggi (biasanya di atas 0,90), ini merupakan tanda multikolinearitas.
- 3) Nilai toleransi yang kecil sama dengan nilai VIF yang besar (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai cut-off biasanya digunakan untuk menunjukkan nilai toleransi $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 , artinya semua variabel yang dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus lebih besar dari 0,10. Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Sementara itu, ketika nilai VIF dihitung dan nilai VIF kurang dari 10, tidak ada masalah multikolinearitas..

3.5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

"Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen meningkat/menurun" (Rodliyah, 2021). Sedangkan (Galih et al., 2022) "Sebuah strategi statistik umum untuk menguji kemungkinan

hubungan antara variabel independen dan dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda”. Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 BK + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien Korelasi

LK = Lingkungan Kerja

BK = Beban Kerja

ε = Error

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Uji T (Parsial)

“Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat” (Murniati et al., 2019). Uji t dapat dilihat dari hasil:

1. Uji sig dengan $\alpha = 0,05$

a. Sig $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Sig $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. T hitung : t tabel

a. T hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. T hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Zahriyah et al., 2021).

3.5.3.2 Uji F (Simultan)

“Uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen” (Murniati et al., 2019). Uji f dapat dilihat dari:

1. Uji sig dengan $\alpha = 0,05$

a. Sig F $\leq 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima

b. Sig F $> 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak

2. F hitung : F tabel

a. F hitung $> F$ tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

b. F hitung $< F$ tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak (Zahriyah et al., 2021).

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana garis regresi yang dibentuk dapat menggambarkan data observasi dengan akurat. Koefisien ini menunjukkan proporsi variasi total yang dapat dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi data (Mubarak, 2021). Jika nilai Adjusted R^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjadi semakin kuat. Ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Adjusted R^2 rendah, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi terbatas (Abdurrahman, 2020).

BAB IV

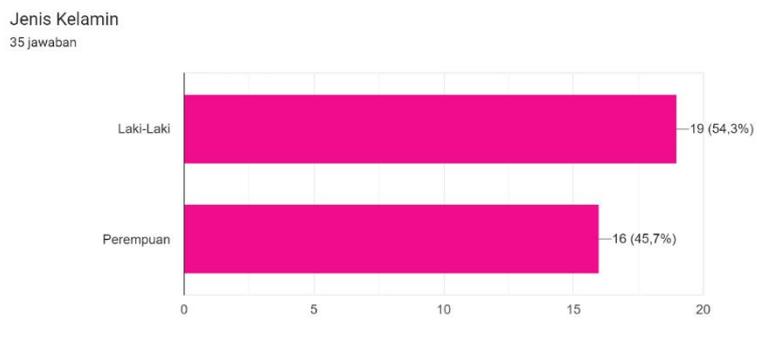
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Setiap responden memiliki karakteristik yang unik. Penilaian ini bertujuan untuk memahami fitur-fitur dari responden yang mengisi kuesioner, dengan fokus pada jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan. Berikut adalah hasil yang diperoleh:

4.1.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin

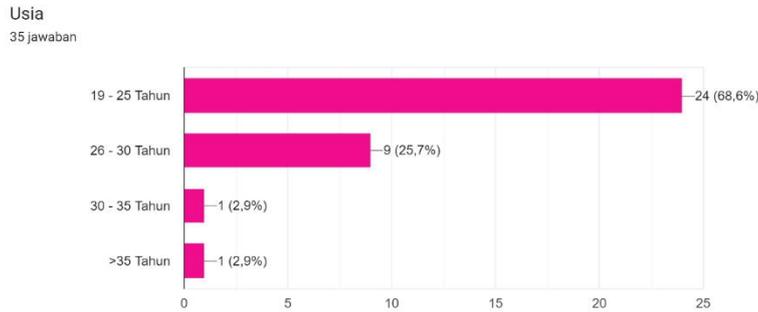


Gambar 4.1

Jenis Kelamin

Penelitian ini melibatkan 35 responden, seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 di atas. Berdasarkan jenis kelamin, 54,3% responden adalah laki-laki dan 45,7% adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang bekerja di PT Indomikro Solusi Utama lebih banyak dibandingkan perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Usia

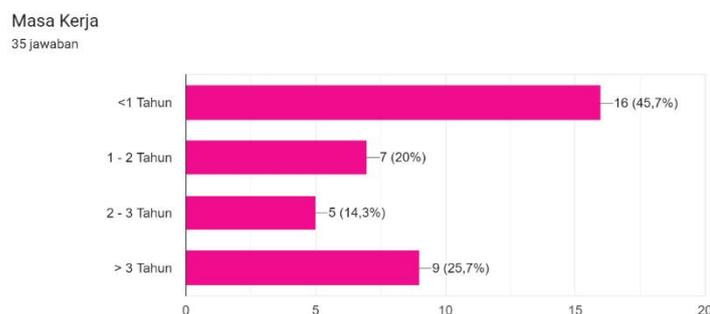


Gambar 4. 2

Usia

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa kelompok usia dengan jawaban terbanyak total 24 adalah antara 19 dan 25 tahun, diikuti oleh 9 orang berusia antara 26 dan 30 tahun, 1 orang berusia antara 30 dan 35 tahun, dan juga 1 orang berusia di atas 35 tahun. Pekerja berusia di bawah 25 tahun merupakan sebagian besar responden yang memberikan tanggapan, hal ini menunjukkan bahwa mereka berada dalam masa kerja terbaik atau berada dalam kondisi kesehatan yang sangat baik.

4.1.1.3 Karakteristik Masa Kerja



Gambar 4. 3

Masa Kerja

Gambar 4.3 menunjukkan detail tentang masa kerja responden sebagai berikut: 16 orang atau 45,7% memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, 7 orang atau 20% memiliki masa kerja antara 1 hingga 2 tahun, 5 orang atau 14,3% memiliki masa kerja 2 hingga 3 tahun, dan 9 orang atau 25,7% memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan tanggapan tersebut, sebagian besar partisipan dalam penelitian ini tampaknya memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data memberikan gambaran tentang sampel dalam penelitian ini. Melalui deskripsi data, peneliti berusaha memahami karakteristik responden yang terlibat. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari jawaban responden, dengan total sampel sebanyak 35 karyawan di PT Indomikro Solusi Utama, pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas Data

Berikut adalah penyajian hasil SPSS uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini:

4.2.1.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (x1)

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	0,750	0,2826	VALID
2	0,641	0,2826	VALID
3	0,570	0,2826	VALID
4	0,666	0,2826	VALID
5	0,621	0,2826	VALID
6	0,628	0,2826	VALID
7	0,578	0,2826	VALID
8	0,497	0,2826	VALID

9	0,411	0,2826	VALID
10	0,587	0,2826	VALID

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Semua item pernyataan yang dialokasikan pada variabel Lingkungan Kerja memenuhi kriteria validitas, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1 di atas. Berdasarkan hasil analisis SPSS, nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2826). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai lingkungan kerja adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Uji Validitas Beban Kerja (x2)

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	0,703	0,2826	VALID
2	0,781	0,2826	VALID
3	0,649	0,2826	VALID
4	0,623	0,2826	VALID
5	0,882	0,2826	VALID
6	0,683	0,2826	VALID
7	0,692	0,2826	VALID
8	0,841	0,2826	VALID
9	0,799	0,2826	VALID
10	0,771	0,2826	VALID

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Semua item pernyataan yang dialokasikan pada variabel Lingkungan Kerja memenuhi kriteria validitas, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.2 di atas. Berdasarkan hasil analisis SPSS, nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2826). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai beban kerja adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (y)

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
1	0,861	0,2826	VALID
2	0,801	0,2826	VALID
3	0,618	0,2826	VALID
4	0,484	0,2826	VALID
5	0,758	0,2826	VALID
6	0,728	0,2826	VALID
7	0,623	0,2826	VALID
8	0,752	0,2826	VALID
9	0,714	0,2826	VALID
10	0,698	0,2826	VALID

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Semua item pernyataan yang dialokasikan pada variabel Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 di atas. Berdasarkan hasil analisis SPSS, nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2826). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Temuan SPSS masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,787	RELIABLE
Beban Kerja	0,903	RELIABLE
Kinerja Karyawan	0,882	RELIABLE

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat adanya korelasi yang kuat antara lingkungan kerja (0,787), beban kerja (0,903), dan kinerja karyawan (0,882), sebagaimana diindikasikan oleh nilai Cronbach's alpha. Hasil ini dapat

dipercaya karena skor alpha Cronbach-nya melebihi 0,60. Oleh karena itu, hal ini menegaskan kredibilitas dan relevansi temuan penelitian ini untuk studi-studi di masa depan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85506665
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.104
	Negative	-.209
Test Statistic		.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. 4

Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian normalitas tambahan.

Teknik Monte Carlo adalah salah satu metode yang dapat digunakan. Teknik ini merupakan pengujian normalitas yang memanfaatkan bilangan acak dalam proses pengembangan sistematis. Tujuannya adalah untuk

menganalisis distribusi data dari sampel yang dianggap acak atau ekstrem (Fitria Kinanti & Rosdiana, 2022).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.85506665	
Most Extreme Differences	Absolute	.209	
	Positive	.104	
	Negative	-.209	
Test Statistic		.209	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.086 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.093

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 4. 5

Hasil Uji Normalitas dengan Teknik Monte Carlo

Setelah melakukan uji normalitas tambahan menggunakan teknik Monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,086. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data sekarang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser diterapkan dalam analisis heteroskedastisitas ini dengan hasil sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.970	2.095		2.850	.008
	Lingkungan Kerja (X1)	-.103	.055	-.397	-1.886	.068
	Beban Kerja (X2)	.015	.056	.057	.270	.789

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 4. 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6 menunjukkan hasil uji Glejser untuk heteroskedastisitas yang mengindikasikan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Tingkat signifikansi untuk kedua variabel, Beban Kerja (0,789) dan Lingkungan Kerja (0,068), keduanya melebihi tingkat kepercayaan 0,05, yang membuktikan hal tersebut.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen saling berkorelasi secara linier. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.433	3.938		4.681	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.041	.103	.056	.397	.694	.611	1.636
	Beban Kerja (X2)	.568	.106	.750	5.357	.000	.611	1.636

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4. 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Gambar 4.7 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data penelitian ini. Nilai toleransi Beban Kerja (0,611) dan Lingkungan Kerja (0,611) yang lebih tinggi dari batas toleransi 0,1 membuktikan hal tersebut. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10, dengan VIF Beban Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 1,636, mendukung kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.433	3.938		4.681	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.041	.103	.056	.397	.694
	Beban Kerja (X2)	.568	.106	.750	5.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4. 8

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 4.8 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.433 + 0.041X_1 + 0.568X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Beban Kerja

e = Error

1. Nilai α sebesar 18,433 dengan tanda positif menyatakan apabila variabel x₁ dan x₂ dianggap konstan. Maka nilai y = 18,433.
2. Nilai koefisien regresi x₁ sebesar 0,041 dengan tanda positif menyatakan apabila variabel x₁ naik 1 satuan, maka y akan naik sebesar 0,041.
3. Nilai koefisien regresi x₂ sebesar 0,568 dengan tanda positif menyatakan apabila variabel x₂ naik 1 satuan, maka y akan naik sebesar 0,0568.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Parsial)

Tujuan utama dari uji T adalah untuk menentukan apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel dependen, sementara Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₁) berfungsi sebagai variabel independen. Hasil uji T yang ditampilkan oleh SPSS adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.433	3.938		4.681	.000
	X1	.041	.103	.056	.397	.694
	X2	.568	.106	.750	5.357	.000

a. Dependent Variable: Y

Gambar 4. 9

Hasil Uji T

Pada uji t, variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,694, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,397, yang lebih kecil dari t tabel 1,693. Ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Sebaliknya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,357 lebih besar dari t tabel 1,693. Hal ini menjelaskan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja di tempat kerja..

4.4.2 Uji F (Simultan)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dalam penelitian ini dipengaruhi oleh masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi. Rincian F-statistik untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel hasil berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.395	2	223.198	25.771	.000 ^b
	Residual	277.148	32	8.661		
	Total	723.543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4. 10

Hasil Uji F

Ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), dievaluasi secara bersamaan. Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai F untuk determinasi adalah 25,771 dengan p-value sebesar 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 25,771 lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,295, data ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, X2 (beban kerja) dan X1 (lingkungan kerja), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

4.5 Uji Koefisien Determinasi R²

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai seberapa baik model tersebut dapat menjelaskan variasi dalam variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan yang sempurna antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan $r^2 = 100\%$, sedangkan tidak adanya hubungan sama sekali ditunjukkan dengan $r^2 = 0$. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.593	2.943

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,593 atau 59,3%, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel hasil SPSS 4.11. Ini berarti bahwa faktor-faktor terkait lingkungan kerja dan beban kerja dapat menjelaskan 59,3% dari variabilitas kinerja. Persentase sisanya, yaitu 40,7% (100% - 59,3%), menunjukkan bahwa faktor-faktor tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan kompensasi, serta kebijakan perusahaan tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang membandingkan variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,694, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 0,397, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,693. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) pada hipotesis 1 diterima, karena Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT Indomikro Solusi Utama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor lingkungan kerja tidak memengaruhi hasil kinerja mereka. Dalam hal lingkungan kerja fisik, karyawan melaporkan

ketidaknyamanan yang disebabkan oleh ventilasi yang kurang memadai, tata letak ruangan yang tidak optimal, serta berbagai masalah lainnya. Kegagalan dalam menjalin hubungan yang positif antara pekerja dan atasan merupakan salah satu contoh dari faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama karena sering terjadi miskomunikasi dalam pendistribusian produk dan munculnya perilaku sosial yang mencurigakan antar karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan tidak diperbaiki, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, PT Indomikro Solusi Utama perlu melakukan evaluasi dan perbaikan.

Penelitian sebelumnya oleh Warongan (2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jordan Bakery Tomohon” tidak menemukan adanya hubungan antara tempat kerja dengan produktivitas dalam pekerjaan. Temuan kami menguatkan temuan itu. Tidak terdapat hubungan antara tempat kerja dengan produktivitas, karena ambang batas signifikansinya adalah $0,532 > 0,05$. Menurut penelitian (akhiriani & Risal, 2023), tempat kerja memiliki pengaruh yang minim terhadap produktivitas. Ini menunjukkan bahwa kondisi di kantor tidak memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,357 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,693, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Temuan ini menjelaskan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja di tempat kerja. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a)

pada hipotesis 2 diterima karena Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja di PT Indomikro Solusi Utama terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja, tujuan yang dapat dicapai, keadaan kerja, pemanfaatan waktu, dan kualitas pekerjaan semuanya telah terpenuhi. Cakupan tujuan yang diharapkan dicapai oleh pekerja dan keluaran yang harus dihasilkan pada tanggal tertentu. Dapat beradaptasi dengan perubahan keadaan, termasuk harus bekerja lebih lama, dan membuat penilaian cepat terhadap pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh proyek dapat menjadi tantangan, terutama ketika dihadapkan pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Bukti menunjukkan bahwa output karyawan PT Indomikro Solusi Utama dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka hadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Aulliya, 2022) dalam artikel “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pabrik Otak-Ota CV. Kembar Jaya),” yang menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait beban kerja memiliki potensi untuk memengaruhi variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (0,00).

Secara ringkas, beban kerja karyawan mencakup semua tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan mereka, dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel independen seperti lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomikro Solusi Utama. Setelah melakukan uji F, ditemukan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F sebesar 25,771. Dengan F hitung sebesar $25,771 > F$ tabel sebesar 3,295, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu X2 (beban kerja) dan X1 (lingkungan kerja), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Yustari (2019) dalam studi berjudul “Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Ozzie Motor,” di mana nilai Adjusted R-square sebesar 0,229 atau 22,9% menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 77,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, lingkungan kerja dan beban kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a).

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja staf PT Indomikro Solusi Utama saat ini dipengaruhi secara negatif oleh kondisi lingkungan kerja. Survei menunjukkan

bahwa masih ada peluang untuk memperbaiki lingkungan kerja, seperti penataan tempat kerja dan pengaturan jarak antar karyawan, serta memberikan beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor beban kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas tanpa memerlukan lembur, serta mendengarkan masukan dari mereka. Untuk menjadikan penelitian masa depan lebih baik dan mengatasi keterbatasan penelitian saat ini, akan bermanfaat jika memanfaatkan temuan penelitian ini untuk merekomendasikan modifikasi.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dari sudut pandang peneliti, ada sejumlah batasan yang diberlakukan pada penelitian ini. Pembatasan ini dapat memberikan peneliti masa depan area fokus ketika melakukan penelitian mereka sendiri, karena penelitian ini bukannya tanpa kekurangan. Diperlukan untuk terus meningkatkan penelitian – penelitian di masa depan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Dengan hanya melibatkan 35 responden, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan situasi yang sebenarnya..
2. Personil PT Indomikro Solusi Utama adalah satu-satunya objek penelitian ini.
3. Respons kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya ketika pengumpulan data sedang berlangsung. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat kejujuran responden saat mengisi survei, serta sudut pandang, asumsi, dan pemahaman responden yang unik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mencari tahu bagaimana pekerja PT Indomikro Solusi Utama dipengaruhi oleh beban kerja dan kondisi kerja mereka adalah tujuan utama dari penyelidikan ini. Penulis menggunakan model regresi linier berganda untuk mengambil kesimpulan dari survei yang dilakukannya terhadap 35 pekerja di PT Indomikro Solusi Utama. Hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t hitung (0,397) lebih kecil dari t tabel (1,693) dan nilai signifikansi sebesar 0,694 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama.
2. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t hitung (5,357) lebih besar dari t tabel (1,693) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 masih di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama.
3. Dengan demikian, F hitung (25,771) lebih besar dari F tabel (3,295) dengan nilai signifikansi (0,000) yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa, secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,593 atau 59,3% menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sementara 40,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini,

seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, insentif dan kompensasi, serta kebijakan perusahaan.

5.2 Saran

Penulis dapat memberikan saran berikut berdasarkan studi dan kesimpulan:

1. Untuk kalangan akademis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi-studi berikutnya dan sebagai contoh praktik yang baik di bidang ini.

2. Bagi PT Indomikro Solusi Utama

PT Indomikro Solusi Utama dapat menjadikan temuan ini sebagai landasan kebijakan dan pilihan mengenai kinerja karyawan, seperti:

- a. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, pemilihan warna, kebutuhan ruang, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.
- b. Karena beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek beban kerja, termasuk tujuan yang ditetapkan, lingkungan kerja, manajemen waktu, dan kualitas pekerjaan.
- c. Mengingat bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indomikro Solusi Utama, perusahaan harus menjaga kondisi lingkungan kerja dan beban kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan, untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal.