

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDO BATAM  
EKATAMA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Fernando  
170910127**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDO BATAM  
EKATAMA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana



Oleh  
**Fernando**  
170910127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fernando  
NPM : 170910127  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Batam Ekatama**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pusaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2021



Fernando  
170910127

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT INDO BATAM  
EKATAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Fernando  
170910127**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 21 Januari 2021**



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.**

**Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Batam Ekatama. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 107 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil pengujian koefisien determinasi Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh 0,00 persen terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan t hitung 3,417 lebih besar dari t tabel 1,982 (H1 diterima), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai t 5,136 lebih besar dari t tabel 1,982 (H2 diterima), pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai t 2,763 lebih besar dari t tabel 1,982 (H3 diterima), sedangkan Beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai f 62,217 lebih besar dari f tabel 3,08 (H4 diterima).

Kata kunci: Beban Kerja; Lingkungan kerja; Latihan; Kinerja karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of workload, work environment and training on employee performance in PT Indo Batam Ekatama. This research method is using quantitative research method. The technique of collecting data is by distributing questionnaires to 107 respondents. Data were analyzed using test of validity, reliability, normality, multicollinearity, heterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test. Test results of coefficient of determination Adjusted R Square shows that workload, work environment and training variable are together providing 0.00 percent influence on employee performance variable. The results of this study indicate that partially workload has influence on employee performance, seen significant value 0.001 smaller than  $\alpha$  value 0.05 and t value 3.417 bigger than t table 1.982 (H1 accepted), work environment has influence on employee performance because its significant value 0.000 smaller than  $\alpha$  value 0.05 and t value 5.136 bigger than t table 1.982 (H2 accepted), training has influence on employee performance because its significant value 0.007 smaller than  $\alpha$  value 0.05 and t value 2.763 bigger than t table 1.982 (H3 accepted), while workload, work environment and training are simultaneously has significant effect on employee performance because its significant value 0.000 smaller than  $\alpha$  value 0.05 and f value 62.217 bigger than f table 3.08 (H4 accepted).*

*Keywords: Workload; Work Environment; Training; Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
3. Ketua Program Studi Mauli Siagian, S. Kom., M. Si.
4. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Ibu Dewi Putriani, selaku manajer perusahaan PT Indo Batam Ekatama tempat dimana penulis melakukan penelitian.
7. Orang tua yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.



8. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 19 Januari 2021

Fernando



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	1
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	2
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	3
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Kajian Teori .....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	12
2.1.1.5 Efek Kinerja .....	13
2.1.2 Beban Kerja .....	15
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	15
2.1.2.3 Efek Beban Kerja .....	16
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja .....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan .....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3.4 Efek Lingkungan Kerja .....	20
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.4 Pelatihan Karyawan .....	21
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan .....	21
2.1.4.2 Metode Pelatihan .....	22
2.1.4.3 Tujuan Pelatihan .....	22

2.1.4.4	Manfaat-Manfaat Pelatihan.....	23
2.1.4.5	Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan .....	23
2.1.4.6	Indikator Pelatihan.....	24
2.2	Penelitian yang terdahulu .....	24
2.3	Kerangka Berpikir .....	27
2.4	Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Desain penelitian .....	29
3.2	Operasional Variabel .....	30
3.2.1	Variabel Independen.....	31
3.2.2	Variabel Dependen .....	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel .....	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5	Metode Analisa Data .....	35
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	35
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	36
3.5.2.1	Uji Validitas.....	36
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	37
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	38
3.5.3.2	Uji Multikolinealitas .....	39
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.5.4	Uji Pengaruh .....	41
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	41
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	42
3.5.5	Uji Hipotesis .....	42
3.5.5.1	Uji t.....	42
3.5.5.2	Uji F.....	43
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	44
3.6.1	Lokasi Penelitian .....	44
3.6.2	Jadwal Penelitian .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	45
4.1.1	Profil Responden .....	45
4.1.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.1.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia.....	45
4.1.1.3	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
4.1.1.4	Profil Responden berdasarkan Penghasilan .....	47
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	47
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1).....	48
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X3).....	50
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data .....	52

4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data.....	52
4.1.3.2	Hasil Uji Reabilitas Data .....	57
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi .....	59
4.1.4.1	Hasil Normalitas .....	59
4.1.4.2	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	60
4.1.4.3	Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
4.1.4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	64
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.6	Uji Hipotesis .....	67
4.1.6.1	Uji Parsial (Uji T) .....	67
4.1.6.2	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	69
4.2	Pembahasan .....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>73</b>
5.1	Simpulan .....	73
5.2	Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 3.1</b> Variabel Independen.....	31
<b>Tabel 3.2</b> Variabel Independen (lanjutan) .....	32
<b>Tabel 3.3</b> Variabel Dependen .....	32
<b>Tabel 3.4</b> Populasi .....	33
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal Penelitian .....	44
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden berdasarkan Usia .....	46
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden berdasarkan Penghasilan Perbulan .....	47
<b>Tabel 4.5</b> Kriteria Analisis Deskripsi .....	48
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Jawaban Respoden X1 Beban Kerja.....	48
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Jawaban Respoden X2 Lingkungan Kerja.....	49
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Jawaban Respoden X3 Pelatihan .....	50
<b>Tabel 4.9</b> Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja Karyawan .....	51
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	54
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3).....	55
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y) .....	56
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1).....	57
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	58
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X3) .....	58
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov .....	61
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Koefisien Regresi .....	64
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Koefisien Detreminasi ( $R^2$ ).....	66
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Uji T .....	67
<b>Tabel 4.23</b> Hasil Uji F .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berpikir .....	27
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas .....	59
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji normalitas (P-Plot) .....	60

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Regresi Linear Berganda.....	41





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah ungkapan yang tidak asing lagi dalam berorganisasi yakni tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) atau secara spesifik mengarah pada sektor wirausaha atau yang biasa dikenal dengan istilah perusahaan. Pokoknya ialah metode atau kaidah yang dijadikan sebagai kompas atau patokan dalam bentuk analitis dan metodis perihal cara-cara memberikan tindakan pada seseorang atau sekelompok orang guna menggapai arah yang dituju ketika memulai suatu usaha. Seperti yang dikemukakan oleh (Hadi & Hidayah, 2019), manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian tindakan untuk merekrut, memberikann latihan, memberikan penilaian, serta tahap pemberian imbalan bahkan yang lebih komplet lagi sampai pada fase pemberian perhatian pada jalinan ikatan yang terjadi ketika bekerja, perihal medis, perihal keselamatan kerja, dan perihal kesamarataan hak. Guna memperoleh etos kerja maksimal, elemen sumber daya manusia terutama tenaga kerja wajib melalui sistem pengelolaan atau diatur secara ideal dan optimal agar kenyamanan tersebut timbul pada masing-masing pemangku kepentingan atau orang-orang yang terlibat pada suatu entitas pada ketika melaksanakan kewajibannya serta menghasilkan keberhasilan yang optimum.

Manajemen sumber daya manusia apabila dikelola dengan tepat dan berdaya guna mampu menstimulasi keoptimalan tenaga kerja dalam merealisasikan visi

usaha yakni mencapai skala berusaha yang telah mencapai mancanegara dengan profesionalisme yang tinggi juga terbentuk kemandirian yang optimal. Dalam berusaha, sebuah entitas sangat terikat kontribusi nyata para pegawainya dikarenakan etos kerja yang ditunjukkan akan berkenaan secara langsung pada keluaran yang dihasilkan entitas tersebut. Kondisi tersebut menandakan betapa besarnya ketergantungan sebuah usaha pada prestasi dari tenaga kerja yang mereka punya dan wajib memberikan perhatian lebih atas personalia tertentu terutama kebutuhan serta klaim-klaim tertentu supaya terciptanya etos kerja terbaik yang mampu dihasilkan dari diri mereka. Mengutip pernyataan dari (Maharani & Budianto, 2019) Kinerja ialah *output* terbaik dari segi kadar juga jumlah dari pencapaian masing-masing pribadi pada proses pelaksanaan kewajiban selaras dengan tanggungjawabnya yang dibebankan padanya. Tidak sedikit problem yang memberikan pengaruh atas kinerja sehingga proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi sebuah tembok besar yang harus ditakhlukan oleh para manajerial dikarenakan pencapaian demi pencapaian sangat bergantung dari kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai macam faktor antara lain Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan.

Menurut (Maharani & Budianto, 2019) Beban Kerja dapat dikatakan pemicu utama atau paling sering menimbulkan rasa tegang diantara para pribadi yang ditandai dengan timbulnya stres dari segi psikologis. Fenomena tersebut timbul karena adanya tuntutan yang tidak sedikit, sangat cepatnya proses kerja yang dialami, juga kuantitas tugas yang harus diselesaikan dari masing-masing orang. Satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya memiliki tanggung jawab yang menjadi

hakekat kerja sehingga terciptanya perbedaan diantara jenis-jenis jabatan dan profesi. Koherensi beban kerja yang telah dibagikan serta menjadi target tiap-tiap orang dapat dikatakan aspek terpenting dalam proses pengelolaan dan pengorganisasian personalia.

Didalam Perusahaan PT. Indo Batam Ekatama Karyawan diberikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga membuat karyawan merasa terbebani sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi rendah.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga mendapat pengaruh yang cukup besar dari aspek lainnya yakni lingkungan kerja. Mengutip dari pernyataan (Syafii & Lindawati, 2016) Lingkungan kerja fisik pada proses bekerja dapat dikatakan sebagai sebuah keadaan dimana hal ini berkontribusi pada penciptaan iklim dan atmosfer yang bersinggungan langsung pada kenyamanan dan kekonduksifan guna mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah entitas. Sebuah pernyataan dari (Darmawati.s et al., 2019) juga menambahkan bahwa mudahnya timbulnya stress, kurangnya gairah dari tenaga kerja, keterlambatan yang terjadi disebabkan dari kurang sehatnya lingkungan kerja yang ada. Lingkungan yang sehat justru malah mampu memicu gairah kerja, terjaminnya kesehatan, dan memudahkan para karyawan untuk berkonsentrasi yang menimbulkan akselerasi pada penyelesaian setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja yang tidak kondusif pada PT. Indo Batam Ekatama membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena selain tempatnya yang kurang bersih, ruang kerja yang sesak serta kurang memadainya sarana dan prasarana

yang ada, serta keadaan tempat kerja yang kurang rapi dan tata penempatan barang-barang yang kurang diperhatikan tempatnya sehingga terlihat menumpuk membuat lingkungan kerja menjadi tidak enak untuk dilihat karyawan maupun kostumer. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama, karen ketidaknyamanan yang terjadi pada proses operasional perusahaan yang diikuti dengan faktor lingkungan kerja.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, aspek lainnya yang turut mengambil andil pada kinerja karyawan ialah Pelatihan, (Abdullah Mubbaroq, 2019) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki maksud untuk memberikan perbaikan pada kehandalan untuk menguasai setiap kompetensi dan sistem-sistem kerja yang terbentuk secara detail juga konstan. Secara lebih luas, pelatihan juga diharapkan dapat menstimulasi gairah kerja dari masing-masing individu yang memicu peningkatan besaran probabilitas guna menapaki tingkatan karier yang berada diatas posisinya saat ini.

Pelatihan kerja itu sendiri memiliki kontribusi yang sentral pada proses pembentukan potensi pada seseorang sehingga terbentuk sistem penyelesaian kerja yang berdaya guna. Disisi lain, pelatihan memberikan kesiapan bagi seseorang dalam proses pendelegasian jabatan tertentu dikemudian hari sehingga hal tersebut mampu direalisasikan secara optimal serta mampu menanggulangi setiap bagian yang belum memenuhi standar. Pelatihan juga dimaksudkan sebagai penginvestasian jangka panjang pada perusahaan itu sendiri guna mendapatkan laba setinggi-tingginya juga menciptakan kekuatan perusahaan dalam persaingan

bisnis. Studi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan memberikan pengaruh yang tidak sedikit terhadap Kinerja Karyawan.

Bersumber pada penjabaran latar belakang yang telah diterangkan sebelumnya, dapat dilihat dengan gamblang signifikansi saling mempengaruhinya aspek Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti menjalankan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO BATAM EKATAMA “**. Proses penelitian ini mengambil subjek penelitian atas karyawan di PT. Indo Batam Ekatama. PT. Indo Batam Ekatama adalah sebuah perusahaan distributor scrap metal, serta satu dari banyaknya usaha yang menjalankan proses pelebur Aluminium ingot di Indonesia. PT. Indo Batam Ekatama berfokus dalam pengumpulan scrap, serta proses ekspor impor scrap-scrap logam non-besi, seperti tembaga, aluminium, stainless steel (baja), Scrap elektronik, berbagai macam logam, dan barang barang scrap lain.

Perusahaan ini telah menjalankan operasionalnya sejak tahun 1996, yang berpusat di Kota Batam, di salah satu daerah kawasan industri terkemuka di Indonesia. Sejak itu, PT. Indo Batam Ekatama berkembang mulai dari sebuah tempat pengumpulan scrap yang sederhana, dan seiring berjalannya waktu, PT. Indo Batam Ekatama berkembang menjadi salah satu perusahaan ternama yang berfokus dalam pengumpulan skrap logam dan juga melakukan pengekspor scrap ke luar negeri. PT. Indo Batam Ekatama mempunyai pelanggan dan pemasok dengan jaringan yang luas baik itu domestik maupun internasional.

Sampai saat ini, PT. Indo Batam Ekatama memiliki tiga kantor cabang yang berlokasi di Jakarta, Surabaya dan Medan. Perusahaan yakin akan improvisasi berkelanjutan, maka dari itu, PT. Indo Batam Ekatama selalu berusaha untuk mempertahankan prestasi serta memperluas jaringan ke pasar internasional.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Maka bersumber pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, pengidentifikasian masalah yang ada antara lain:

1. Adanya beban kerja pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Adanya ketidaknyamanan pada tempat kerja yang berupa kurang bersih nya tempat kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Tidak adanya pelatihan untuk orang lama menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Bersumber pada persoalan diatas, peneliti memberikan batasan proses penelitian karena terbatasnya waktu, intelektualitas, juga instrumen penelitian dan peneliti cukup memberikan pembahasan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah-masalah yang ada, antara lain:

1. Apakah pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?
3. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Batam Ekatama.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Para pelaku penelitian seperti mahasiswa terlebih lagi peneliti itu sendiri memiliki harapan yang besar atas objek yang telah diambil untuk mampu



memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkannya. Adapun manfaat yang diharapkan atas penelitian ini, ialah:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Harapan dari segi teoritis yakni mampu menghasilkan kegunaan, memperbanyak dan memperluas keilmuan dan wawasan untuk orang yang membaca khususnya mengenai sumber daya manusia (SDM) terutama yang bersinggungan dengan kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Harapan dari segi praktis juga menghasilkan manfaat untuk pihak-pihak berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Menambah hasil memawas atau pandangan serta memperdalam pengetahuan tentang teori-teori khususnya mengenai kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan

#### **2. Bagi Institusi**

Menambah informasi dan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Menjadi pertimbangan guna mengetahui kinerja karyawan yang disebabkan faktor beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Untuk menambahkan referensi tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Kusumaningrum, 2016), kinerja atau prestasi kerja ialah sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keseriusan kerja. Apabila ditarik dari penjelasan sebelumnya, kinerja berarti sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keahlian, pengalaman, dan keseriusan juga waktu berdasarkan parameter dan barometer tertentu. Pendapat lain dari (Parashakti & Putriawati, 2020), kinerja dapat dikatakan sebagai capaian pekerjaan di kadar dan jumlah tertentu yang dihasilkan dari hal yang dikerjakan masing-masing individu untuk merealisasikan setiap tugas berdasarkan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

###### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

(Darmawati.s et al., 2019) berpendapat mengenai faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya atas kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor Kemampuan

- a. Pengetahuan: edukasi, pengalaman, pelatihan, serta keilmuan

b. Keterampilan: keahlian dan karakteristik pribadi masing-masing individu

## 2. Faktor Motivasi

a. Kondisi social : keformalan bentuk usaha, gaya kepemimpinan

b. Serikat kerja : kepentingan seseorang dalam bidang fisiologi, social dan egoistic

c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

### **2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Pendapat dari (Darmawati.s et al., 2019) mengenai karakteristik masing-masing individu yang berkinerja optimal, adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi Pada Prestasi; Hal ini ditandai dengan adanya hasrat dan tekad besar guna merealisasikan impian yang ada padanya.
2. Percaya Diri; Hal ini ditandai dengan lahirnya ide-ide optimis dari psikologis karyawannya sehingga memberikan arah tindakan dengan kepercayaan diri yang maksimal.
3. Pengendalian Diri; Hal ini ditandai dengan kepercayaan serti penguasaan atas dirinya sendiri secara matang.
4. Kompetensi; Hal ini ditandai dengan adanya pengembangan potensi yang signifikan juga memberikan etos kerja optimal disetiap bidang yang digelutinya.
5. Persisten; Hal ini ditandai dengan punyanya peranti kerja serta disokong keadaan mental yang mengarah pada individu yang bekerja keras secara berkesinambungan.

6. Indikator Kinerja; Pokok dari pendirian sebuah usaha ialah pencapaian atas sebuah tujuan. Proses pemahaman akan apa yang ingin diraih ialah hal yang sangat esensial.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Berkenaan dengan proses menilai hasil kerja yang telah diraih, ditetapkan indikator-indikator yang mampu mengukur besaran kinerja yang telah dihasilkan karyawannya, mengutip pernyataan dari (Chishti et al., 2016), bahwa proses pengukuran dari kinerja yang ada atas tanggungjawab yang terealisasi memiliki varian yang cukup banyak tergantung pada karakteristik kerja yang tercipta, bentuk perusahaan, dan bidang yang digeluti sebuah usaha. Pada umumnya, proses pengukuran kinerja mampu menggunakan indikator-indikator seperti dibawah ini, yakni:

1. Ketepatan Waktu

Menyangkut mengenai keefisienan atas waktu yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan sangat berkaitan dengan hadir tidaknya tenaga kerja di waktu-waktu tersebut.

2. Deskripsi Pekerjaan

Menyangkut mengenai adanya penjelasan dan kejelasan mengenai detail pekerjaan yang menjadi beban dari masing-masing individu di setiap posisi dan jabatan yang ada.

3. Kuantitas

Menyangkut banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

#### 4. Kualitas

Menyangkut mengenai kecakapan masing-masing individu untuk memahami dan menemukan penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan relevansi optimal juga memberikan energi positif yang menciptakan lingkungan kerja kondusif.

#### **2.1.1.5 Efek Kinerja**

Dikutip dari (Umam, 2010), kinerja menyebabkan pengaruh-pengaruh tertentu yakni:

##### 1. Pencapaian target

Apabila seluruh lapisan manajerial yang ada pada perusahaan memberikan keefektifan yang tinggi serta adanya sikap kerja yang positif dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan menjalankan perannya secara optimum bahkan mendekati tujuan yang telah ditargetkan, akan menciptakan kolaborasi dan kontribusi yang terorganisir sehingga tercipta hasil dan etos kerja yang berkualitas.

##### 2. Loyalitas karyawan

Efek ini menyangkut beberapa aspek, seperti rasa setia yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, rasa sadar untuk terus menjalankan setiap tugas-tugasnya, juga memberikan upaya untuk mempertahankan citra

perusahaannya. Loyalitas yang timbul akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang terjadi.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan

Efek ini sangat bergantung dari potensi yang dimiliki masing-masing individu karena dengan keterampilan yang tinggi akan memberikan kemudahan yang lebih tinggi atas pelatihan dan pengembangan yang diterima. Tingkat keterampilan yang rendah akan mengakibatkan tingginya keperluan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan, hal ini memicu penambahan biaya operasional dan mengganggu efisiensi operasional perusahaan itu sendiri.

### 4. Promosi

Hasil dan etos kerja yang baik mampu menjadi daya tarik tertentu bagi konsumen untuk menggunakan barang atau jasa perusahaan sehingga mampu dijadikan sebagai bahan promosi.

### 5. Berperilaku Positif

Mempengaruhi sikap kerja dan energi tenaga kerja lainnya sehingga terjadi perbaikan demi perbaikan yang terjadi pada sebuah jabatan atau peranan tertentu yang tidak mencukupi parameter yang telah ditetapkan.

### 6. Peningkatan Organisasi

Menciptakan kesadaran dari para pemegang keputusan untuk meningkatkan hasil kerja pada sebuah entitas.



## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Beban Kerja**

Menurut (Nurwahyuni, 2019), Beban kerja ialah besaran tanggungjawab yang diemban oleh seseorang yang diukur dari pengalihan antara ukuran kerja yang ada dengan lama masa kerja yang diberikan pada seseorang diposisi atau departemen tertentu pada sebuah entitas. Sedangkan pendapat dari (Kusumaningrum, 2016), beban kerja ialah sistem yang dibentuk dengan spesifikasi penetapan total jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan dan merealisasikan sebuah tanggung jawab pada periode yang telah ditentukan, atau dapat dinyatakan bahwa beban kerja itu sendiri berkaitan dengan presisi dari kuantitas dan kerumitan sebuah tugas yang harus didelegasikan kepada individu dalam sebuah organisasi. Pandangan dari (Maharani & Budianto, 2019), yakni mengenai beban kerja ialah proses pengidentifikasian kuantitas individu yang dibutuhkan diikuti dengan kesanggupan individu guna memperoleh hasil yang diharapkan perusahaan.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Apabila dirumuskan, terdapat dua faktor yang memberikan pengaruh pada beban kerja itu sendiri, yakni faktor eksternal dan internal. Dikutip dari (Nurwahyuni, 2019), beban kerja dipengaruhi oleh hal-hal dibawah ini, antara lain:

1. Faktor eksternal, yakni faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang merupakan respon balik dari adanya hal-hal yang berasal dari luar tubuh. Faktor internal melingkupi faktor somatic (gender, usia, bentuk badan, kualitas gizi, serta kebugaran) dan faktor psikis (dorongan, pandangan, andalan, pretensi serta rasa puas).

### **2.1.2.3 Efek Beban Kerja**

Pendapat dari Manuaba, (2000;4) menyatakan Beban kerja yang ekksesif memberikan dampak yang buruk bagi kebugaran dan kesehatan psikologi sehingga menghasilkan respon emosi yang tidak stabil, contohnya stres, sakit pada organ tubuh bagian perut, juga emosi kemarahan yang meluap-meluap. Namun apabila beban kerja tidak mencukupi, mampu menciptakan gangguan psikologis lain seperti timbulnya rasa bosan yang mengurangi semangat kerja dan berakhir pada penurunan kinerja. Hal ini juga memicu rendahnya atensi pada tugas dan tanggung jawabnya yang mengakibatkan etos kerja menjadi kurang maksimal berujung pada kerugian bagi perusahaan.

### **2.1.2.4 Indikator Beban Kerja**

Pendapat dari (Syamsu et al., 2019) menyatakan bahwa beban kerja mampu diukur dengan indikator berikut antara lain:

1. Target yang Harus Dicapai : Persepsi dari masing-masing tenaga kerja atas banyaknya tuntutan dan tekanan pekerjaan yang dibebankan

padanya. Persepsi dari masing-masing tenaga kerja atas tenggat waktu penyelesaian sebuah pekerjaan.

2. Kondisi Pekerjaan : Meliputi persepsi setiap personal tentang keadaan atau situasi kerja yang dirasakannya, sebagai contoh percepatan yang terjadi pada saat proses pengambilan keputusan serta pengatisipasian akan masalah yang datang secara tiba-tiba dengan adanya jam lembur untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Penggunaan Waktu : Efisiensi waktu pada periode tertentu atas aktivitas produktivitas.
4. Standar Pekerjaan : Impresi dari masing-masing orang yang timbul karena melakukan sebuah pekerjaan, seperti perampungan tanggung jawab yang dibebankan padanya pada periode yang telah ditetapkan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Pendapat dari (Darmawati.s et al., 2019) mengenai lingkungan kerja antara lain keutuhan fasilitas dan instrumen yang mampu dimanfaatkan atau digunakan oleh tenaga kerja dalam proses pelaksanaan kerja juga berdampak langsung pada hasil akhir dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Rahmawati, (2014 : 2) berpendapat bahwa aspek lingkungan kerja ini tidak mendapat perhatian yang khusus di kebanyakan perusahaan padahal faktor ini memegang peranan kunci bagi pencapaian perusahaanitu sendiri. Sebuah lingkungan kerja dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang layak jika kesehatan terjamin, kenyamanan

terjamin, keamanan terjamin, dan kepuasan karyawan terjamin oleh lingkungan kerja itu sendiri.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan**

Lingkungan kerja mampu dikategorikan ke dalam jenis-jenis berikut, yakni (Parashakti & Putriawati, 2020):

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

Lingkungan kerja fisik ialah Lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi yang mampu terlihat oleh mata yang terdapat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik juga mampu memberikan pengaruh pada setiap pegawai baik direk ataupun indirek.

#### **2. Lingkungan kerja non-fisik**

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang terbentuk karena adanya ikatan interaksi antar satu individu dengan individu lain di tempat kerja, seperti atasan dengan bawahannya, pekerja dengan pekerja lainnya di tingkat manajerial yang sama, dan sebagainya. Jenis ini tidak kasat mata maka tidak terlihat namun menyangkut perasaan masing-masing individu ketika bekerja.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Dikutip dari (Darmawati.s et al., 2019), berikut hal-hal yang mampu memberikan pengaruh terbentuknya suatu kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Warna ialah aspek yang cukup krusial guna memberikan peningkatan daya guna pekerjaan dari tenaga kerja. Secara spesifik, warna mampu memberikan pengaruh atas suasana hati tenaga kerja. Warna yang terpasang pada lantai atau dinding mempengaruhi rasa tenang dan senang pada saat pelaksanaan sebuah pekerjaan.
2. Kebersihan juga mengambil andil dalam memberikan pengaruh pada individu pada proses penyelesaian pekerjaan, dikarenakan kebersihan mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja maka dari itu dibutuhkan tenaga kerja tersendiri untuk menangani kebersihan dalam lingkungan kerja tetapi juga perlu memperhatikan pengeluaran tambahan untuk hal ini.
3. Penerangan yang dimaksud tidak sebatas cahaya dari lampu melainkan juga cahaya alami dari matahari. Penerangan yang memadai mampu membuat tenaga kerja lebih teliti untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pertukaran udara yang baik mampu memberikan peningkatan pada kebugaran tenaga kerja dikarenakan sirkulasi udara yang terus bertukar meminimalisir penyakit. Pertukaran udara juga dipengaruhi dari tata konstruksi bangunan. Contohnya, bangunan harus memperhatikan kadar oksigen yang ada dengan banyaknya pekerja yang bekerja.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Jaminan rasa aman yang ditawarkan dari perusahaan tidak hanya sebatas terhindar dari kecelakaan pada saat bekerja, melainkan juga pada keterlindungan atas

aset pribadi milik tenaga kerja serta bangunan yang kokoh. Terpenuhinya hal-hal berikut akan menciptakan ketenangan di masing-masing individu.

6. Kebisingan dapat dikatakan sebagai faktor utama pengganggu sehingga tenaga kerja tidak mampu berkonsentrasi. Apabila konsentrasi tidak terbentuk dengan baik, maka ada indikasi untuk terjadinya kesalahan-kesalahan bahkan rusaknya alat-alat yang ada diperusahaan. Jika benar-benar terjadi, maka perusahaan bisa merugi. Kebisingan juga mampu mengganggu kesehatan.
7. Tata ruang dapat dikatakan sebagai faktor krusial karena penataan yang harmonis mampu menciptakan rasa nyaman dan keefektifan ketika melakukan sebuah pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Efek Lingkungan Kerja**

Berdasarkan pendapat dari (Parashakti & Putriawati, 2020), ketepatan dan keberdaya gunaan pada sebuah pekerjaan mampu tercipta dengan lingkungan kerja yang menjamin keamanan dan kesehatan. Apabila lingkungan kerja tidak teratur dan malah menimbulkan kecelakaan-kecelakaan, maka bisa saja banyak hal yang rusak dan kehadiran karyawan di tempat kerja akan berkurang, sehingga proses produksi menjadi terhambat. Tata kelola ruangan yang menjamin kenyamanan mampu menciptakan kesenangan guna merampungkan tugas yang ada. Kenyamanan dalam bekerja juga turut diikuti dengan andil dari bagian personalia dimana banyaknya tenaga kerja yang ada dikelola oleh bagian ini. Lingkungan kerja berefek pada kinerja karyawannya.

### **2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Beberapa tolok ukur dari lingkungan kerja, didasari pernyataan dari (Prastyo et al., 2016) antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

### **2.1.4 Pelatihan Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan dapat dikatakan satu dari banyaknya keterlibatan atau upaya mengembangkan individu-individu yang berada pada sebuah perusahaan dan menjadi kunci untuk sistem yang memberdayakan individu-individu itu sendiri.

Sedangkan menurut (Darmawan et al., 2017), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pokok aktivitas dalam pelatihan ialah memberikan peningkatan keefektifan pemenuhan permintaan dari konsumen yang terkini.

Lalu yang ketiga menurut Bohlander (2010) bahwa pelatihan ialah usaha-usaha dari atau diprakarsai entitas guna mendorong pembelajaran di antara para

tenaga kerja, cenderung akan difokuskan secara sempit pada masalah kinerja jangka pendek.

#### **2.1.4.2 Metode Pelatihan**

Adapun metode pelatihan yang dikenal pada saat ini, yakni on the job training dan off the job training. Kedua metode pelatihan mempunyai peranan krusial guna memberikan peningkatan kapasitas individu-individu pada sebuah perusahaan. (Pratama & Mukzam, 2018) memberikan pendapat, on the job diartikan sebagai pelatihan dengan pembelajaran yang dibarengi pengerjaan secara bersamaan. Sebaliknya, off the job difokuskan hanya untuk meningkatkan keterampilan dan dilakukan di luar jam bekerja. Umumnya, on the job menghasilkan hasil yang lebih maksimal karena adanya penghematan sumber daya finansial, efisiensi tinggi, juga daya ketenagakerjaan pada sebuah entitas. Di entitas lainnya off the job bisa menghasilkan hasil yang masikmal, dan itu tergantung pada keperluan dan kepentingan masing-masing individu.

#### **2.1.4.3 Tujuan Pelatihan**

Menurut (Edy Kumara & Utama, 2016) menjelaskan bahwa program pelatihan kerja mempunyai maksud tertentu yakni guna melakukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan kerja sehingga tercipta pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan dalam proses penyelesaian tanggung jawab, guna memberikan pengalaman-pengalaman atau pengetahuan-pengatahuan bahkan diluar keterampilan yang telah dimiliki, dan juga memberikan pengalaman-



pengalaman atau pengetahuan-pengetahuan baru guna meningkatkan potensi untuk melakukan adaptasi pada dinamika sistem kerja serta pengoptimalan tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.4 Manfaat-Manfaat Pelatihan**

Pelatihan memberikan pengaruh yang cukup tinggi pada proses pengoptimalan efektivitas dan keberdayagunaan suatu entitas. Berikut manfaat-manfaat konkret karena adanya pelatihan dan pengembangan menurut (Edy Kumara & Utama, 2016) antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

#### **2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan**

Dikutip dari (Marjaya & Pasaribu, 2019), ditemui beberapa faktor menjadi bagian pertimbangan pelatihan, antara lain:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan

3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### **2.1.4.6 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) diantaranya:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

## **2.2 Penelitian yang terdahulu**

Sebagai bahan untuk referensi yang dipakai oleh peneliti, peneliti melampirkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan dimasa lalu dari berbagai sumber. Seperti yang telah dijalani oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Penganilisan data melalui analisis regresi berganda dan menemukan bahwa pelatihan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Edy Kumara & Utama, 2016) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepimimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Seperti yang telah dijalani oleh (Nurwahyuni, 2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan melalui Work Life Balance (Studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Penganalisisan melalui Analisis statistic deskriptif dan mengemukakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian lainnya berasal dari (Yelly & Hikmah, 2017) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International. Penganalisisan data melalui analisis deskriptif kuantitatif yang mengemukakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

Penelitian selanjutnya datang dari (Anggara et al., 2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT.Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Di Makassar. Penganalisisan melalui analisis regresi linear berganda mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian (Darmawati.s et al., 2019) juga meneliti dengan judul berbeda yakni Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang mengemukakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian datang dari (Malau & Wasiman, 2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasa PT.Sansyu Precision Batam. Penganalisisan data melalui analisis regresi linear berganda yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dari (Maharani & Budianto, 2019) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Penganalisisan data melalui analisis regresi sederhana mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

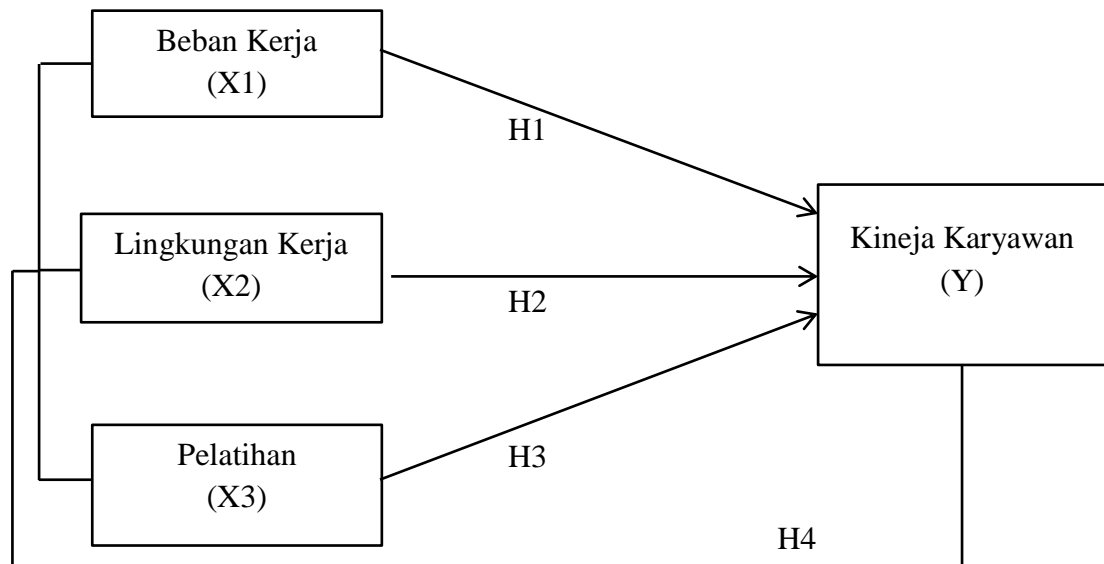
(Parashakti & Putriawati, 2020) meneliti sebuah data yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri. Penganalisisan data melalui analisis korelasi yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Penelitian yang digunakan oleh (Kusumaningrum, 2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik). Penganalisisan melalui analisis jalur (path analysis) mengemukakan bahwa beban kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Adapun ditemui juga, penelitian dari (Syafii & Lindawati, 2016) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Penganalisisan data melalui regresi linear berganda yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

Yang terakhir, dari (Abdullah Mubbaroq, 2019) berjudul Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. Penganalisisan data melalui analisis regresi berganda yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis

Bersumber pada penjabaran kerangka berpikir dan keluaran amatan dari pengalaman-pengalaman yang ada, dengan demikian dirumuskan jawaban sementara untuk penelitian ini, yakni:

H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo

Batam Ekatama

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

H3 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatama

H4 : Beban kerja, lingkungan kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Indo Batam Ekatamal



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain penelitian**

Secara mendasar, desain penelitian dapat dikatakan sebagai sebuah cetak biru guna merealisasikan berbagai tujuan yang ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilaksanakan dan memiliki peranan sentral yakni arahan dasar atau instruktural bagi peneliti pada saat menjalankan penelitian (Sujarweni, 2015: 40 ).

(Noor, 2011: 109) membagi desain penelitian kedalam dua langkah dominan, yakni secara menyeluruh dan parsial. Secara menyeluruh, meliputi seluruh konstruk yang dibutuhkan para proses merencanakan dan melaksanakan apa yang akan diteliti. Secara parsial, meliputi pengelaborasi mengenai kolerasi yang terjadi antara variabel yang satu dengan yang lainnya, proses mengumpulkan data, dan penganalisisan data, melalui adanya pendesainan yang optimal, setiap pihak yang memiliki kepentingan atas penelitian ini mampu mendapatkan representasi secara besar dan mendapatkan kejelasan bentuk dari hubungan antar variabel-variabel yang diambil dan dilibatkan oleh peneliti serta secara implisit menyertakan maksud dan arah tindakan yang dilakukan oleh peneliti tersebut.

Penelitian dapat dikatakan sebagai metode keilmuan saintifik guna memperoleh data untuk maksud dan manfaat yang ditentukan (Sugiyono, 2010) Umumnya, setiap hal yang didapatkan untuk keperluan penelitian mampu dimanfaatkan guna membentuk pemahaman, pemecahan, dan pengantisipasi



terhadap persoalan dan fenomena yang terjadi pada hubungan sosial. Peneliti menjalani sebuah penelitian yang dikenal dengan penelitian kuantitatif, yakni proses atau tata cara melakukan pengujian atas teori yang ada melalui pemahaman akan kolerasi antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian seperti ini mengandalkan data berbentuk numerik dan mengutamakan pengujian secara statistik yang dijadikan alat penganalisisan data. Peneliti melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada target-target individu yang dijadikan sebagai responden melalui studi pustaka sebagai cara mengambil dan mengumpulkan data.

Secara umum, desain penelitian diposisikan atau didahulukan pada seluruh tahapan penelitian sehingga menjadi langkah pertama dengan maksud menjadi pedoman atau penunjuk arah yang bersistem atas aktivitas-aktivitas yang akan dijalani, waktu pelaksanaan proses tersebut, dan menyertakan cara-cara merampungkan penganalisisan data atas data yang telah diperoleh. Berkenaan dengan hal tersebut, penjabaran yang dilakukan pada desain penelitian lumrahnya memberikan gambaran ringkas atas prosedur dari penelitian yang akan di jalani oleh peneliti (Sanusi, 2017: 13).

### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2012:59) penelitian tidak akan ada tanpa adanya penetapan variabel, yakni sebuah elemen atau karakteristik ataupun taksiran dari individu atau makhluk hidup, objek, maupun aktivitas yang memiliki indikator tersendiri atas dasar pengambilan data dan berakhir pada pengambilan

kesimpulan. Variabel penelitian dapat dikatakan sebagai faktor kunci apabila ingin melakukan sebuah penelitian.

### 3.2.1 Variabel Independen

Mengutip pendapat dari (Sugiyono, 2012:39), variable independen kerap dikenal juga dengan variable stimulus, variable, antecedent atau ada juga yang mengenalnya dengan istilah variable bebas. Dapat didefinisikan sebagai variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) serta penyebab bergantinya nilai yang timbul pada variabel dependen. Variabel independen yang diambil atau dipilih oleh peneliti meliputi Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3).

**Tabel 3.1** Variabel Independen

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Sistem yang dibentuk dengan spesifikasi penetapan total jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan dan merealisasikan sebuah tanggung jawab pada periode yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai</li> <li>2. Kondisi Pekerjaan</li> <li>3. Penggunaan Waktu</li> <li>4. Standar Pekerjaan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Keutuhan fasilitas dan instrumen yang mampu dimanfaatkan atau digunakan oleh tenaga kerja dalam proses pelaksanaan kerja juga berdampak langsung pada hasil akhir dari proses pelaksanaan pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>6. Keamanan kerja</li> <li>7. Hubungan karyawan</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Pengumpulan data (2020)

**Tabel 3.2** Variabel Independen (lanjutan)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X3)	Banyaknya keterlibatan atau upaya mengembangkan individu-individu yang berada pada sebuah perusahaan dan menjadi kunci untuk sitem yang memberdayakan individu-individu itu sendiri	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan. 6. Sasaran	<i>Likert</i>

**Sumber:** Pengumpulan data (2020)

### 3.2.2 Variabel Dependen

Mengutip pendapat dari (Sugiyono, 2012:39), variabel dependen kerap dikenal juga dengan variabel output, kriteria, konsekuen atau ada juga yang mengenalnya variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai dari variabel lainnya atau secara spesifik variabel bebasnya. Variabel dependen yang diambil oleh peneliti ialah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Variabel Dependen

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah capaian dalam melakukan pekerjaan dari seseorang pada proses menjalankan tugas yang dibebankan padanya atas dasar keseriusan kerja	1. Ketepatan Waktu 2. Deskripsi Pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas	<i>Likert</i>

**Sumber:** Pengumpulan data (2020)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah seluruh hal yang mencakup dalam objek/subjek yang mempunyai kualitas dimana hasilnya dijadikan pengambilan kesimpulan dengan ditandai memberikan kualitas dan kriteria yang sama dari satu objek ke objek yang lain (Sugiyono, 2014). Populasi yang ditentukan oleh peneliti meliputi semua Karyawan PT. Indo Batam Ekatama yang ada di kota Batam, dengan jumlah populasi sebanyak 107 Karyawan. Berikut daftar populasi penelitian :

**Tabel 3.4** Populasi

<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah Populasi</b>
Manager	4 Orang
Kepala Gudang	2 Orang
Accounting	8 Orang
Pajak	5 Orang
Admin	13 Orang
Kasir	8 Orang
Satpam	10 Orang
Supir	9 Orang
Gudang	33 Orang
Sales	10 Orang
Tukang Masak	1 Orang
Exim	4 Orang

**Sumber:** Pengumpulan data (2020)

#### 3.3.2 Sampel

Mengutip pernyataan dari (Sugiyono, 2013: 81), pecahan populasi dalam kuantitas dan karakter yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi. Pengambilan bagian dari populasi tersebut dinilai

menjadi perwakilan dari populasi yang ada kemudian penentuan sampel ini dilakukan dengan cara-cara yang tidak sembarangan sehingga ditemukan teknik pengambilan sampel. Secara spesifik, untuk penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah metode untuk menentukan atau mengambil sampel dengan menentukan bahwa populasi yang ditetapkan merupakan sampel tanpa terkecuali atau dikenal juga dengan sebutan sensus (Sugiyono, 2012: 61).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk proses mengumpulkan data, peneliti mengambil langkah untuk melakukan penyebaran kuisisioner atau dengan istilah lain, angket. (Sugiyono, 2013: 137). Kuisisioner didefinisikan sebagai metode untuk mengumpulkan data melalui beberapa perangkat pernyataan ataupun pertanyaan secara tertulis sehingga mampu mendapat jawaban dari responden atau individu yang menerima kuisisioner tersebut (Sujarweni, 2015: 94). Perangkat pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner kepada para responden berkaitan dengan masalah atau fenomena yang terjadi sehingga jawaban mampu mewakili masalah dan fenomena tersebut, yang secara spesifik dalam hal ini seluruh perangkat pertanyaan atau pernyataan berisikan hal-hal mengenai beban kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat dari (Sugiyono, 2010:45), dibuat sebuah rentang angka yang mampu memberikan nilai atas pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner yakni dinamakan skala likert dari angka satu sampai dengan lima atau dijelaskan seperti dibawah ini:

1. SS : Sangat setuju skor 5

2. S : Setuju skor 4
3. R : Ragu-Ragu skor 3
4. TS : Tidak setuju skor 2
5. STS : Sangat tidak setuju skor 1

### **3.5 Metode Analisa Data**

Proses penganalisan data pada hakekatnya yakni penentuan besaran mempengaruhi atau dipengaruhi karena adanya dinamika yang terjadi pada sebuah fenomena melalui penilaian kuantitatif. Penelitian berusaha menerjemahkan fenomena yang terjadi tersebut ke dalam bentuk angka sehingga dapat dilakukan pengukurannya apa yang sedang terjadi atas fenomena tersebut.

Proses penganalisan data yang diambil oleh peneliti yakni analisis statistik melalui pendekatan kuantitatif diikuti pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik serta pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi pengolah angka berbasis statistika, yakni SPSS 25.0

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ialah proses menganalisis data dengan menggambarkan atau bisa dikatakan mendeskripsikan data yang diperoleh memanfaatkan angka dari hasil rerataan, standar deviasi, nilai tertinggi, dan nilai terendah (Ghozali, 2011;19). Analisis secara deskriptif ini diperuntukkan guna melakukan penganalisan seluruh hasil yang didapat karena aktivitas menyebarkan kuisioner sebagai realisasi teknik pengumpulan data.

Penentuan kategori atas analisis deskriptif dari Azwar (2009;108), ialah antara lain:

1. Tinggi :  $X \geq M + SD$
2. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
3. Rendah :  $X < M - SD$

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

Secara konseptual, proses mengukur dan menguji sebuah hasil dari penyebaran kuisioner dan pembuktian jawaban sementara memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap kualitas data atas uji-uji yang dijalani. Data-data yang menjadi bahan uji tidak akan bermanfaat dan hasil juga akan diragukan apabila data-data bernilai andal (reliabel) dan tidak absah (valid). Uji-uji guna mengukur kualitas data tersebut berfungsi untuk menilai kekonstanan dan keakuratan atas hasil yang telah di dapatkan. Proses uji kualitas data dilaksanakan dengan bantuan program aplikasi pengolah angka berbasis statistik, yakni SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Validitas ialah parameter tertentu yang menggambarkan kemampuan setiap perangkat untuk mengukur untuk mengukur data yang diperoleh. Pengujian kevalidan data ini diperuntukkan guna melakukan pengukuran kekonkretan data dan perangkat yang dipakai. Semakin konkret hasil yang didapat berarti kevalidan data mampu diakui. Peneliti melakukan pengukuran dan melaksanakan uji

validitas data melalui proses perhitungan hubungan antar setiap pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner terhadap jumlah keseluruhan nilai. Peneliti melaksanakan uji ini melalui metode Product Moment Pearson Correlation. Terdapat tolak ukur guna menilai hasil yang di dapat atas validitas, sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung bernilai di atas nol (positif) serta  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel, dinyatakan bahwa poin-poin pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner telah valid dengan batas nilai signifikan berada di bawah 0,05 (5 persen)
2. Jika  $r$  hitung bernilai di bawah nol (negatif) serta  $r$  hitung tidak melebihi nilai  $r$  tabel, dinyatakan bahwa poin-poin pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner tidak valid dengan batas nilai signifikan berada di bawah 0,05 (5 persen)
3. Apabila ingin menemukan atau menentukan nilai  $r$  hitung pada skala pengukuran tertentu, dapat menelaah dari corrected item total correlation

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas ialah pengujian pada kualitas data guna menentukan besaran konsistensi dari hasil yang didapatkan apabila pengujian dilakukan berulang kali bahkan di waktu dan tempat berbeda (Wibowo, 2012: 52). Sehubungan dengan pernyataan dari Sugiyono (2012: 268) butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang tersaji didalam kuisisioner dianggap andal jika peneliti-peneliti yang berbeda meneliti objek yang tidak berbeda juga mendapatkan hasil pengolahan yang tidak berbeda, atau pelaksana penelitian ingin melakukan pengujian dimasa yang akan



datang dan mendapatkan hasil yang tidak berbeda, ataupun kelompok-kelompok data yang dibagi kedalam kelompok-kelompok lain tetap menghasilkan hasil yang sama.

Pendapat dari Noor (2011 : 165), pengujian untuk menentukan reliabel tidaknya sebuah data mampu dibuktikan melalui proses uji Cronbach's Alpha. Sebuah objek dinyatakan reliabel apabila skor yang diperoleh untuk Cronbach's Alpha bernilai lebih dari 0,60. Tetapi mampu dipakai sebuah patokan lain yakni tabel indeks reliabilitas yakni skor yang diperoleh untuk Cronbach's Alpha menunjukkan nilai melebihi 0,30 dan mampu dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan atau pertanyaan tersebut masih toleran.

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normal tidaknya distribusi sebuah data memiliki tujuan yakni mengukur tingkat kenormalan distribusi pada variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian jika dimasukkan ke dalam modal regresi. Hasil yang memenuhi syarat uji normalitas ialah pendistribusian memiliki tingkat kenormalan yang tepat ataupun mampu dilihat melalui data statistik yang menyebar disekitar garis diagonal bila digambarkan pada sebuah grafik normalitas data (Wibowo, 2012: 61). Uji Normalitas Data itu sendiri berguna untuk memberikan deskripsi atau gambaran distribusi data telah berada pada tingkat yang normal dan berbentuk kurva menyerupai lonceng atau dikenal dengan nama bell-shaped curved. Normal tidaknya sebuah data juga ditunjukkan melalui metode analisis yang dikenal

dengan istilah One Sample Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residu yang standar dinyatakan memiliki kenormalan yang baik apabila hasil yang didapat pada Kolmogorv–Smirnov Z tidak melebihi Z tabel atau dapat juga dilihat melalui skor Probability Sig (2 tailed) melebihi  $\alpha$ ; yakni berada diatas 0,05 (Wibowo, 2012 : 62).

### **3.5.3.2 Uji Multikolinealitas**

Uji multikolinearitas ialah kondisi yang menandakan adanya kolerasi secara linear sempurna atau hampir menuju kesempurnaan diantara variabel-variabel bebas yang dipilih pada sebuah model regresi. Sebuah model regresi dinyatakan memiliki gejala multikolinearitas apabila terdapat fungsi linear sempurna diantara variabel-variabel bebas yang ada sehingga menyebabkan sukarnya memperoleh tingkat mempengaruhi dan dipengaruhi antara variabel bebas dan terikatnya (Wibowo, 2012: 87). Apabila peneliti ingin melanjutkan penelitiannya, semestinya gejala multikolinearitas ini dialami pada saat memasukkan angka model regresi.

Indikator terjadinya multikolinearitas tersebut mampu diukur dengan memanfaatkan pengujian melalui pendeteksian serta pengujian terbentuk tidaknya gejala tersebut jika dituangkan pada sebuah persamaan. Satu dari banyaknya cara yang ada untuk membuktikannya ialah melalui penggunaan alat penganalisisan data yang dikenal dengan istilah Variance Inflation Factor (VIF). Sejalan dengan (Ghozali, 2012: 108), kriteria tidak terjadinya gejala multikolinearitas mampu

didapatkan jika hasil dari Tolerance telah melampaui 0,10 dan hasil dari Variance Inflation Factor tidak melampaui 10, berlakunya kebalikannya.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pendapat dari Ghozali (2013: 139) menyatakan bahwa pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menelaah ada tidaknya kesamaan varian dengan parameter nilai residunya pada sebuah observasi yang satu ke yang lainnya. Apabila variansi nilai residu pada sebuah observasi ke observasi lainnya bernilai konstan atau sama, dengan demikian dikatakan gejala Homokedastisitas, namun apabila hasil yang didapat tidak sama, menunjukkan bahwa adanya gejala Heteroskedastisitas. Tolak ukur yang dipakai ialah nilai probabilitas signifikansi yang tidak melebihi  $\alpha$ , yakni sebesar 0,05.

Pengujian lain yang digunakan guna menelaah terjadi ataupun tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas antara lain uji park gleyser dan grafik scatterplot. Indikator penilaian yang digunakan untuk uji park gleyser ialah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikatnya, dinyatakan bahwa adanya gejala heteroskedastisitas. Namun apabila pengaruh yang terjadi tidak signifikan mampu dinyatakan bahwa gejala yang terjadi ialah homokedastisitas. Uji park gleyser mengambil sebuah batas nilai yakni 0,05 sebagai koefisien signifikansinya. Keputusan yang mampu diambil untuk uji ini ialah sebagai berikut (Wibowo, 2012: 93).

1. Apabila nilai signifikansi melebihi atau minimal sama dengan 0,05, ditarik konklusi bahwa sebuah model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

2. Apabila nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05, ditarik konklusi bahwa sebuah model regresi tidak terbebas dari gejala heteroskedasitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Mengutip pendapat dari (Wibowo, 2012: 126) analisis regresi linier berganda secara hakikatnya dapat dikatakan sebagai penganalisisan data menggunakan parafigma teknik dan turunan dari analisis linear sederhana, namun hal yang berbeda terletak pada banyaknya variabel bebas yang tentunya berjumlah minimal dua.

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

**Rumus 3.1** Regresi Linear Berganda

**Sumber** : (Sanusi, 2011)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel indenpenden pertama (Beban Kerja)

X2 = Variabel indenpenden kedua (Lingkungan Kerja)

X3 = Variabel Idenpenden Ketiga (Pelatihan)

e = Variabel pengganggu

### **3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Proses penganalisisan pada Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi untuk menggambarkan kontribusi besaran mempengaruhi (dalam persen) dari variabel independen yang telah diambil secara bersamaan atas variabel terikatnya pada sebuah model regresi. Hasil yang didapat tersebut menggambarkan kemampuan sebuah persamaan memberikan penjelasan atas fenomena pada kondisi dengan sebenar-benarnya. Dengan kata lain, nilai koefisien yang diperoleh menggambarkan besarnya perbandingan dalam bentuk persen variasi dari variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen yang dipilih oleh peneliti (Wibowo, 2012 :135).

### **3.5.5 Uji Hipotesis**

#### **3.5.5.1 Uji t**

Uji t dilihat dari hakekatnya menggambarkan besaran sebuah variabel bebas memberikan pengaruhnya terhadap variansi yang terjadi pada variabel terikatnya jika diuji sendirian (Sanusi, 2017: 139).

Keputusan yang mampu diambil apabila telah mendapatkan hasil dari uji t atau uji pengaruh parsial yakni antara lain, jika:

1. Hasil yang didapat pada t hitung kurang dari atau sama dengan t tabel diikuti skor yang ditunjukkan sig. melebihi 0,05, dinyatakan peneliti menerima H<sub>0</sub> diikuti dengan menolak H<sub>a</sub>, atau dengan kata lain variabel independen yang telah dipilih oleh peneliti tidak memberikan pengaruhnya atas variabel dependen yang telah ditunjuk.

2. Hasil yang didapat pada  $t$  hitung mampu melampaui nilai  $t$  tabel diikuti skor yang ditunjukkan sig. tidak melebihi 0,05, dinyatakan peneliti menolak  $H_0$  diikuti dengan menerima  $H_a$ , atau dengan kata lain variabel independen yang telah dipilih oleh peneliti memberikan pengaruhnya atas variabel dependen yang telah ditunjuk.

### 3.5.5.2 Uji F

Pendapat dari (Sanusi, 2017: 137), pengujian secara keseluruhan nilai koefisien regresi bersamaan lebih dikenal dengan uji model. Besaran angka yang dijadikan sebagai bahan perbandingan ialah  $F_{hitung}$ . Pada dasarnya angka yang diterima pada saat pengujian  $F_{hitung}$  memiliki keterkaitan yang kuat dengan hasil yang didapat pada Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dengan demikian pelaksanaan pengujian  $F$  ini telah mewakili nilai signifikan pengujian yang akan dilakukan pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil pada uji  $F$  ini memberikan gambaran besaran persentase dari variabel independen yang bersamaan memberikan pengaruhnya atas varian variabel dependennya juga menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi bukanlah hasil dari ketidaksengajaan dan benar-benar konkret terjadi. Secara lebih ringkasnya, nilai besaran persentase kemampuan variabel independen secara bersamaan menjelaskan varian yang terjadi pada variabel dependen terefleksi dari nilai Koefisien Determinasi kemudian dikatakan signifikan atau tidaknya terefleksi dari nilai  $F_{hitung}$ .

Konklusi yang mampu ditarik oleh peneliti atas hasil uji  $F$  ini ialah seperti dibawah ini:

1. Jika Fhitung tidak mampu melampaui Ftabel; dinyatakan bahwa peneliti menerima  $H_0$
2. Jika Fhitung yang mampu melampaui nilai Ftabel; dinyatakan bahwa peneliti menolak  $H_0$  (Sanusi, 2017: 138).

### 3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indo Batam Ekatama yang berada di kawasan Industrial Estate Blok A No 1, 2, 3, Batam Kota.

#### 3.6.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	SEP 2020				OKT 2020					NOV 2020				DES 2020					JAN 2021				
	MINGGU KE-				MINGGU KE-					MINGGU KE-				MINGGU KE-					MINGGU KE-				
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Penentuan tempat dan judul penelitian	■	■	■	■																			
Input judul Variabel			■	■																			
Permintaan Persetujuan dari Perusahaan			■	■																			
Penulisan Pendahuluan					■	■	■	■	■														
Penulisan Tinjauan Pustaka								■	■	■	■	■	■										
Penulisan Metodologi Penelitian										■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Penulisan Hasil Penelitian dan Pembahasan														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penulisan Simpulan																			■	■	■	■	■
Pelaporan Penelitian																						■	■