

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX
BATAM INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

Ika Puspita Sari

140610076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX
BATAM INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh

Ika Puspita Sari

140610076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ika Puspita Sari
NPM/NIP : 140610076
Fakultas : Ilmu Sosial dan Hukum
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia

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 pustaka.

Apabila ternyata di dalam 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, 15 Maret 2018

Ika Puspita Sari
140610076

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX
BATAM INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Ika Puspita Sari

140610076

Telah disetujui Pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 03 February 2018

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator PT EX Batam Indonesia yang berjumlah 188 orang dan sampel yang dijadikan responden berjumlah 128 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data terdiri dari uji validasi, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji Koefisien Determinasi (R^2), uji T dan uji F. Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan maka diperoleh koefisien regresi untuk beban kerja sebesar 0,358 atau 35,8% dan lingkungan kerja sebesar 0,290 atau 29,0%. Uji koefisien determinasi sebesar 0,061 atau 6,1%. Berdasarkan hasil uji t variabel beban kerja dapat dilihat bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 2,572 dengan tingkat signifikansi 0,01. Oleh karena t-hitung > t-tabel ($2,572 > 1,656$) dan tingkat signifikansi ($0,011 < 0,05$), maka keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 1,738 dengan tingkat signifikansi 0,085. Oleh karena t-hitung > t-tabel ($1,738 > 1,656$) dan tingkat signifikansi ($0,085 > 0,05$), maka keputusan yang diambil H_2 ditolak dan H_0 diterima, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f diketahui nilai f-hitung sebesar 4,240 dan taraf signifikansinya adalah 0,017, ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena $0,017 < 0,05$, maka dapat disimpulkan, secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance PT EX Batam Indonesia. The research design used in this research is quantitative research. Population in this research is all employee of PT EX Batam Indonesia operator which amounts to 188 people and the sample used as respondents amounted to 128 people by using slovin formula. Sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method consisted of validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, Coefficient Determination test (R^2), T test and F test. Based on multiple regression analysis, regression coefficient for workload of 0.358 or 35, 8% and the working environment is 0.290 or 29.0%. Test the coefficient of determination of 0.061 or 6.1%. Based on the result of t test, the workload variable can be seen that the value of t-hitung is 2.572 with significance level 0,01. Therefore, the t-count > t-table (2,572 > 1.656) and significance level (0.011 < 0.05), then the decision taken H_0 rejected and H_1 accepted, it can be concluded that the Workload effect partially significant to employee performance. Work environment variables can be seen that the value of t-count is obtained at 1.738 with a significance level of 0.085. Therefore, the t-count > t-table (1,738 > 1,656) and significance level (0.085 > 0.05), then the decision taken H_2 rejected and H_0 accepted, it can be concluded that the work environment has no significant partial effect on employee performance. Based on the test f it is known that the f-count value is 4,240 and the significance level is 0,017, it shows H_0 is rejected and H_3 is accepted, because 0,017 < 0,05, it can be concluded that simultaneously workload and work environment have significant effect on employee performance at PT EX Batam Indonesia.

Keywords: Workload, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT 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. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah banyak membantu dan membimbing penulisan skripsi serta memberikan nasehat yang berarti bagi penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Alm. Papa dan mama atas jasa-jasanya, kesabaran, do'a, dan tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus dan ikhlas kepada penulis semenjak kecil.
7. Kedua adik tercinta dan anggota keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan semangat kepada penulis.
8. Atasan kerja penulis yang telah memberikan kemudahan waktu kepada penulis dalam menunjang penulisan skripsi ini.
9. Seluruh responden dari karyawan PT EX Batam Indonesia yang telah berpartisipasi dalam penelitian.
10. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Perbankan angkatan 2014, yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis selama perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
11. Dan kepada semua pihak yang terlibat, penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, yang turut membantu penulis dalam sumbangan pemikiran pada penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayahnya serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 03 February 2018

Ika Puspita Sari

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------|----------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | |
| HALAMAN JUDUL | |
| SURAT PERNYATAAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.6.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis | 9 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 11 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1 Beban Kerja..... | 11 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja..... | 12 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.1.3 | Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 31 |
| 3.1 | Desain Penelitian..... | 31 |
| 3.2 | Operasional Variabel..... | 31 |
| 3.2.1 | Variabel Independen (Bebas)..... | 32 |
| 3.2.2 | Variabel Dependen (Terikat)..... | 32 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 33 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 34 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.4.1 | Sumber Data..... | 36 |
| 3.4.2 | Jenis Data | 37 |
| 3.5 | Metode Analisis Data..... | 38 |
| 3.5.1 | Analisis Deskriptif | 38 |
| 3.5.2 | Uji Kualitas Data..... | 38 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 42 |
| 3.5.4 | Uji Pengaruh | 44 |
| 3.5.5 | Uji Hipotesis | 47 |
| 3.6 | Lokasi dan Jadwal Penelitian | 49 |
| 3.6.1 | Lokasi Penelitian..... | 49 |
| 3.6.2 | Jadwal Penelitian..... | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 50 |
| 4.1 | Profil Perusahaan | 50 |
| 4.1.1 | Profil Responden..... | 51 |
| 4.1.2 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| 4.1.3 | Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 52 |
| 4.1.4 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| 4.1.5 | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 54 |
| 4.2.1 | Analisis Deskriptif | 54 |
| 4.2.2 | Hasil Uji Kualitas Data | 68 |
| 4.2.3 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 73 |
| 4.2.4 | Hasil Uji Pengaruh | 78 |
| 4.2.5 | Hasil Uji Hipotesis | 81 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 83 |
| 4.3.1 | Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 83 |
| 4.3.2 | Lingkungan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | 84 |
| 4.3.3 | Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | 85 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | | 50 |
| 5.1 | Simpulan | 86 |
| 5.2 | Saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 91 |

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| Gambar 4.1 Kurva Hasil Uji Normalitas..... | 74 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot | 74 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 77 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Target Bulanan..... | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 33 |
| Tabel 3.2 Skala Likert..... | 33 |
| Tabel 3.3 Range Validitas..... | 40 |
| Tabel 3.4 Jadwal Penelitian | 49 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia | 55 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 55 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 55 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.1 | 55 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.2..... | 55 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.3..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.4..... | 55 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.5..... | 55 |
| Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.6..... | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.1 | 55 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.2..... | 60 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.3..... | 60 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.4..... | 61 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.5..... | 62 |
| Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.6..... | 62 |
| Tabel 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.1 | 63 |
| Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.2..... | 64 |
| Tabel 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.3..... | 55 |
| Tabel 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.4..... | 55 |
| Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.5..... | 66 |
| Tabel 4.22 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.6..... | 55 |
| Tabel 4.23 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.7..... | 67 |
| Tabel 4.24 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.8..... | 68 |
| Tabel 4.25 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.9..... | 69 |
| Tabel 4.26 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.10..... | 55 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Beban Kerja | 69 |
| Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 70 |
| Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 70 |
| Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Beban Kerja | 71 |
| Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja | 72 |
| Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Kinerja | 72 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.33 Hasil Uji Normalitas | 75 |
| Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinearitas | 76 |
| Tabel 4.35 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 77 |
| Tabel 4.36 Hasil Uji Linear Berganda | 78 |
| Tabel 4.37 Hasil Uji R^2 | 80 |
| Tabel 4.38 Hasil Uji t..... | 81 |
| Tabel 4.39 Hasil Uji F..... | 83 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---|----|
| Rumus 3.1 Slovin..... | 35 |
| Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i> | 40 |
| Rumus 3.3 <i>Cronchbach's Alfa</i> | 41 |
| Rumus 3.4 Uji Normalitas..... | 42 |
| Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda..... | 45 |
| Rumus 3.6 Koefisien Determinasi..... | 46 |
| Rumus 3.7 Uji T..... | 47 |
| Rumus 3.8 Uji F..... | 48 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaanya.

Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas produktivitas sumber daya manusia yang optimal.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

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

Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya. (Lumintang, 2016, p. 2).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. (Lumanaw, 2017, p. 2).

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) **dan** lingkungan kerja nonfisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar

karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan karena karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi.

Penelitian ini dilakukan di PT EX Batam Indonesia, yang beralamat di jalan beringin, Lot 216 Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam, merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak dalam bidang industri elektronik yang product utamanya berupa jack socket yaitu komponen - komponen elektro yang digunakan sebagai media penghubung untuk Handphone, Laptop, dan berbagai macam barang elektronik lainnya.

Beberapa bulan terakhir ini output yang dihasilkan oleh karyawan PT EX Batam Indonesia mengalami penurunan yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia dapat kita lihat melalui data pencapaian target 7 bulan terakhir setelah bulan Januari 2017.

Tabel 1.1 Target Bulanan**TARGET BULAN Januari '17 ~ September '17**

| No. | Month | Pencapaian | Target |
|-----|----------|------------|--------|
| 1 | Januari | 85.68% | 97.5% |
| 2 | Februari | 84.98% | 97.5% |
| 3 | Maret | 89.00% | 97.5% |
| 4 | April | 90.45% | 97.5% |
| 5 | Mei | 110.10% | 97.5% |
| 6 | Juni | 89.93% | 97.5% |
| 7 | Juli | 93.76% | 97.5% |
| | | | |

Sumber: Bagian Production Control PT EX Batam Indonesia, 2017

Dapat dilihat dari tabel pencapaian target diatas bahwa selama bulan Januari hingga bulan April karyawan PT EX Batam Indonesia tidak mampu mencapai target yang ditetapkan, kemudian pada bulan Mei mulai terjadi peningkatan kinerja yang fluktuatif sehingga karyawan PT EX Batam Indonesia menghasilkan output melebihi yang sudah ditargetkan, kemudian pada dua bulan terakhir kinerja karyawan mulai menurun lagi akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang kurang memadai.

Faktor lain yang mengakibatkan tidak tercapainya target yaitu suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif karena tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang

gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan.

Disini penulis berfokus pada masalah lingkungan kerja fisik dan nonfisik karena pemicu tidak tercapainya target dikarenakan kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya akibat tata letak meja kerja yang berdekatan. Karena karyawan PT EX Batam merupakan karyawan rekrut dan bertempat tinggal di dormitory yang sudah disediakan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. sehingga banyak dari karyawan PT EX Batam Indonesia ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Samson et al, (2015), yang berjudul "*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*" yang menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososialnya moderat.

Penelitian selanjutnya yang pernah dilakukan oleh (Mathews et al, 2015), yang berjudul "*Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India*" yang menunjukkan bahwa, ada beberapa masalah

kesehatan yang mungkin terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti sakit kepala, akibat buruknya sistem pencahayaan dan kebisingan yang tidak diinginkan, masalah pernafasan sebagai konsekuensi dari udara yang buruk dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Tata letak meja karyawan yang berdekatan membuat karyawan sering mengobrol satu sama lain.
5. Karyawan tidak dapat mencapai target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Dua variabel bebas yaitu : Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu : Kinerja Karyawan (Y).
2. Karyawan yang diteliti pada bagian operator produksi.
3. Lingkungan yang diteliti lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan khususnya dalam pengembangan konsep sumber daya manusia kaitannya dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan
 - a. Dapat dijadikan pertimbangan didalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Memberikan gambaran kepada department untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia di masa kini dan masa yang akan datang.
2. Bagi Karyawan

Sebagai masukan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja dengan meminimalisir beban kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dan meminimalisir kebiasaan mengobrol saat bekerja agar target pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang sudah ditentukan dan dapat meminimalisir overtime.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan kepada peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan. Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan ke dalam praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Setiap pekerjaan apa pun, memerlukan 2 hal penting, yakni, pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau otak, dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan-kekuatan fisik atau otot. Kedua hal ini, baik otak maupun otot, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

Menurut (“Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 Tahun 2012,” 2012, p. 3) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Sedangkan menurut (Permendagri, 2013, p. 2) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.1.2 Indikator Beban Kerja

Terdapat empat indikator beban kerja yaitu: (Sitepu, 2013, p. 4)

1. Waktu kerja
2. Jumlah Pekerjaan
3. Faktor internal tubuh
4. Faktor eksternal tubuh

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi yang mempunyai kreativitas

tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. (Kadarisman, 2012, p. 301).

2.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja

Di samping beban kerja seperti disebutkan diatas, karyawan diinstitusi mana pun masih menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari. Yang dimaksud beban tambahan bagi setiap tenaga kerja adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan kerja atau tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan disuatu institusi atau organisasi, antara lain: (Notoatmodjo, 2009, p. 133)

- a. Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
- b. Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.
- c. Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut dan sebagainya.

- d. Faktor biologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau komputer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya.
- e. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya ada kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja: (Sunyoto, 2012, p. 44)

1. Pencahayaan dan penerangan:

Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi karyawan. Sebaliknya kinerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan dan huruf (membaca dan menulis).

Apabila pekerjaan karyawan berhubungan dengan fisik dan menggunakan peralatan kerja, terutama mesin, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja berarti berdampak pada kesakitan, dan akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

2. Kebisingan:

Bunyi adalah sesuatu yg tidak bisa kita hindari dalam kehidupan sehari-hari termasuk ditempat kerja. Bahkan bunyi yang kita tangkap melalui telinga merupakan bagian dari pekerjaan kita, misalnya: bunyi

telepon, bunyi mesin mobil atau motor, bunyi hentak sepatu, pintu yang dibuka, dan sebagainya. Bagi karyawan yang bekerja dikantor atau di pelayanan, bunyi-bunyi tersebut adalah biasa dan tidak akan menimbulkan gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja.

Tetapi bagi karyawan yang bekerja di pabrik atau perusahaan yang menggunakan alat mesin, maka peralatan tersebut jelas akan menimbulkan kebisingan. Kebisingan ini akan berakibat gangguan pendengaran bagi karyawan, dan dalam jangka lama akan mengakibatkan kelelahan karyawan. Akibat yang lebih lanjut dari kelelahan ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

3. Penyejuk tempat kerja:

Lingkungan kerja di negeri tropis seperti Indonesia ini memang tidak menguntungkan dilihat dari segi kenyamanan kerja. Bekerja itu sendiri adalah merupakan aktifitas atau kegiatan, yang membutuhkan energi. Baik karyawan yang bekerja mengandalkan kekuatan otak, lebih-lebih karyawan yang bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik akan mengeluarkan energi, yang efeknya tubuh merasa panas. Apabila ditambah dengan lingkungan kerja yang panas, maka hasilnya adalah kerja yang tidak nyaman, sehingga cepat lelah atau meningkatnya kelelahan kerja. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja hendaknya mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang lebih dingin dengan melengkapinya dengan *Air Condition*, atau mengusahakan adanya

sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan dipasang AC.

4. Bebas serangga:

Banyaknya serangga di lingkungan tempat kerja suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Binatang atau serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain: lalat, nyamuk, dan kecoa. Binatang-binatang serangga tersebut disamping mengganggu kenyamanan kerja terutama bagi wanita geli, bahkan takut melihatnya, tetapi serangga tersebut juga merupakan pembawa penyakit. Misalnya nyamuk *aedes* merupakan *vector* penyakit demam berdarah, lalat dan kecoa dapat menularkan penyakit diare. Karyawan yang terjangkit penyakit-penyakit tersebut akan menyebabkan tingginya absen karyawan, dan menurunkan produktifitas kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan tempat kerja harus bebas dari binatang serangga tersebut.

5. Bau-bauan:

Bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar atau WC yang tidak bersih, meskipun tidak menyebabkan penyakit, tetapi jelas akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketidaknyamanan kerja sehingga mengganggu produktifitas karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang kondusif harus bebas dari

bau-bauan yang tidak sedap. Penggunaan pengahrum ruangan adalah solusi untuk menghilangkan bau-bauan tidak sedap tersebut.

6. Peralatan kerja (ergonomik):

Peralatan kerja, misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan yang bersangkutan, disebut peralatan kerja yang ergonomik. Ukuran meja dan kursi, meja komputer, dan sebagainya yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan pemakainya disebut peralatan kerja yang tidak ergonomik. Peralatan kerja yang tidak ergonomik ini, disamping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang bisa menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang bisa menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu peralatan kerja bagi karyawan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai atau cocok dengan setiap karyawan yang menggunakannya.

7. Alat-alat pelindung diri:

Bagi karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan peralatan mesin, atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi, harus menggunakan alat-alat pelindung diri (APD). Misalnya karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan mesin atau mengeluarkan kebisingan, ia harus menggunakan penutup telinga. Bagi mereka yang bekerja di tempat kerja yang berdebu, atau mengeluarkan bau-bauan akibat bahan kimia, mereka harus menggunakan masker, dan sebagainya.

Apabila karyawan yang bekerja di tempat kerja yang beresiko seperti tersebut dan tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu manajemen di tempat kerja yang beresiko seperti ini, harus bertanggung jawab untuk menyediakan APD bagi karyawannya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. Semakin baik kinerja individu dalam kelompok, maka dapat dikatakan pula kinerja kelompok tersebut baik pula. (Fatimah, 2016, p. 16).

Menurut (Fahmi, 2013, p. 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja menurut (Amir, 2015, p. 5) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

2.1.3.1 Penilaian Kinerja

Penilaian (*assessment*) adalah mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya.

Penilaian (*assessment*) adalah mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses dimana organisasi mendapatkan informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. (Noe, 2010, p. 452).

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala, karena hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus dan sebagainya. (Wijayanto, 2012, p. 258).

Terdapat beberapa penyebab karyawan berkinerja tidak optimal, antara lain: kurang bekerja keras, masalah eksternal dan masalah personal. Kemampuan yang kurang memadai (*inadequate skills*) perlu diatasi dengan peningkatan kompetensi karyawan. Jika karyawan kurang bekerja keras (*lack of effort*), karyawan tersebut perlu diberi motivasi.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Terdapat dua kategori dasar dari penilaian yang sering digunakan dalam organisasi yaitu: (Fahmi, 2013, p. 68).

a. Metode objektif (*objective methods*)

Menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Metode pengembangan (*judgemental methods*)

Yaitu metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan. (Wibisono, 2011, p. 3). Menurut (Amir, 2015, p. 123) Indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan kinerja telah terjadi.

Menurut (Moeheriono, 2014, p. 34) ada beberapa indikator kinerja yang baik dan ideal yaitu:

1. Spesifik dan jelas, Sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi arti.
2. *Measureable*, dapat diukur dan jelas ukuran yang dipergunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif, dan dapat menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak, dan proses.
3. *Attributable*, indikator kinerja yang dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan.
4. *Fleksible* dan *sensitive* terhadap perubahan sewaktu-waktu atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

5. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan yang sudah benar (*Are we doing the right things?*).
6. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*Are we doing things right?*).
7. *Consistency*, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu tertentu maupun pada antar unit organisasi.
8. *Comparability*, setiap indikator kinerja seharusnya mempunyai daya banding secara layak dan tepat diantara indikator yang lain.
9. *Clarity*, setiap indikator kinerja harus sederhana, dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti dan dipahami atau tidak bertele-tele pada seluruh anggota organisasi.
10. *Controllability*, pengukuran kinerja misalnya terhadap seorang manajer pertimbangannya harus berdasarkan pada wilayah atau departemen yang dapat dikendalikannya.
11. *Contingency*, merumuskan indikator kinerja pertimbangannya bukan variabel yang independen dari lingkungan *internal* dan *eksternal* saja, tetapi struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan

kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.

12. *Comprehensiveness*, merumuskan indikator kinerja harus dapat merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
13. *Boundedness*, merumuskan indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan dan keberhasilan visi misi organisasi.
14. *Relevance*, merumuskan indikator kinerja membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan dengan indikator lainnya dan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
15. *Feasibility*, target-target yang dipergunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistik dan dapat dicapai.
16. *Timely*, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
17. *Efektif data dan informasi*, yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh S.R. Muhammad., Adolfina., G.Lumintang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” dalam Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Universitas Samratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh F.R. Tjiabrata., B. Lumanaw., L.O.H. Dotulong (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado, dalam jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Universitas Sam Ratulangi, No ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif

kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh F. Khasifah., R. Nugraheni (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana” dalam *Diponegoro Journal of Management*, Vol.5 Nomor 1, tahun 2016, Universitas Diponegoro, No. ISSN 2337-3792. Penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana yang berjumlah 229 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh R. Permansari (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang” dalam *Management Analysis Journal*, Universitas Negeri Semarang, Indonesia, No. ISSN 2252-6552. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan

menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” dalam Jurnal EMBA, vol.1 No.4 Desember 2013, Universitas Sam Ratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. Populasi penelitian ini di BTN cabang Manado sebanyak 72 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016” dalam Jurnal Akuntansi dan Pajak, vol.17 No.2, January 2017, STIE AAS Surakarta, No. ISSN 1412-629X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar. Populasi penelitian ini seluruh karyawan CV. Roda Jati Karanganyar yang berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar, sedangkan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatar variabel independen yang terdiri dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar.

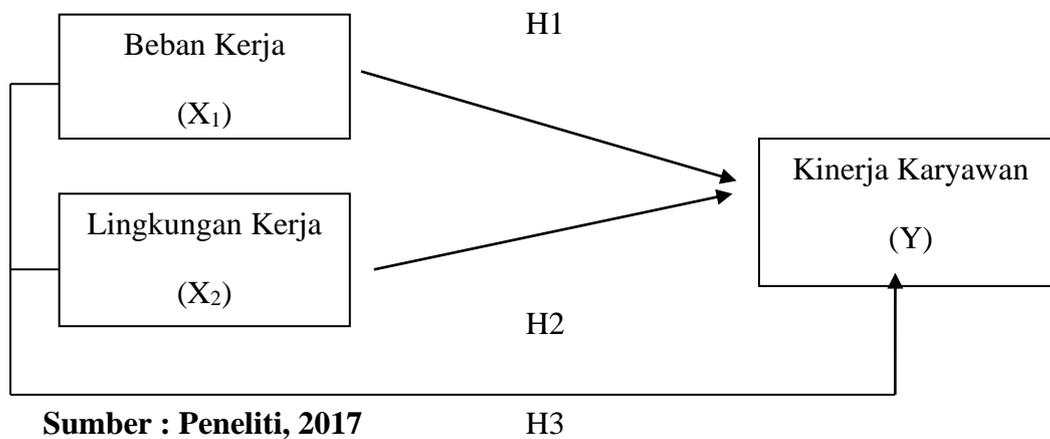
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama & Tahun | Variabel | Objek Penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|----------------------------------|--|
| 1. | S.R. Muhammad., Adolfina., G. Lumintang (2016) | X ₁ = Lingkungan Kerja X ₂ = Kompensasi X ₃ = Beban Kerja Y = Kinerja Karyawan | Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₃ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ , X ₃ → Y = Signifikan |
| 2. | F.R. Tjiabrata., B. Lumanaw., L.O.H. Dotulong (2017) | X ₁ = Beban Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan | PT. Sabar Ganda Manado | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ → Y = Signifikan |
| 3. | F. Khasifah., R. Nugraheni (2016) | X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Beban Kerja X ₃ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai | Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Tidak Signifikan X ₃ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ , X ₃ → Y = Signifikan |
| 4. | R. Permansari (2013) | X ₁ = Motivasi X ₂ = Lingkunga Kerja Y = Kinerja Pegawai | PT. Anugrah Raharjo Semarang | Analisis Regresi Linear Berganda | X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ → Y = Signifikan |

| | | | | | |
|----|--------------------|---|---------------------------|----------------------------------|---|
| 5. | A.T. Sitepu (2013) | $X_1 = \text{Beban Kerja}$ $X_2 = \text{Motivas}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ | Universitas Sam Ratulangi | Analisis Regresi Linear Berganda | $X_1 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_2 \rightarrow Y = \text{Tidak Signifikan}$ $X_3 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_1, X_2 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ |
| 6 | Rukminidra (2017) | $X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ | CV. Roda Jati Karanganyar | Analisis Regresi Linear Berganda | $X_1 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_2 \rightarrow Y = \text{Tidak Signifikan}$ $X_1, X_2 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telah kepustakaan. Oleh karena itu kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian.



Gambar 2 .1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain, variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂).

2.4 Hipotesis

Sebagai bahan pengkajian untuk penelitian ini, dari rumusan masalah dan batasan masalah yang ada maka dihasilkan beberapa hipotesa sementara adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

H3 : Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan penelitian. (Rianse & Abdi, 2008, p. 1). Desain penelitian merupakan suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Dalam rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan periset mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis terakhir. (Umar & Husein, 2010, p. 5).

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (jika ada). (Sugiyono, 2008, p. 164).

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara nyata berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati sehingga

terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain. Menurut (Sugiyono, 2012, p. 38) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Dalam analisis skripsi, sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negatif.

3.2.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2012, p. 39).

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

3.2.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2012, p. 39).

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagai satu-satunya variabel (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

| Variabel | Defenisi operasional | Indikator | Pengukuran |
|-------------------------------|--|---|--------------|
| Beban kerja (X ₁) | Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Permendagri, 2013, p. 2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja 2. Jumlah Pekerjaan 3. Faktor Internal Tubuh 4. Faktor Eksternal Tubuh. | Skala Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. (Fatimah, 2016, p. 16) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifik dan jelas 2. <i>Measureable</i> 3. <i>Attributable</i> 4. <i>Fleksible</i> dan <i>sensitive</i> 5. <i>Efektif</i> 6. <i>Efisien</i> 7. <i>Consistency</i> 8. <i>Comparability</i> 9. <i>Clarity</i> 10. <i>Controllability</i> 11. <i>Contingency</i> 12. <i>Comprehensiveness</i> 13. <i>Boundedness</i> 14. <i>Relevance</i> 15. <i>Feasibility</i> 16. <i>Timely Efektif data dan informasi</i> | Skala Likert |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012, p. 80). Jadi populasi sebenarnya bukan hanya meliputi orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. (Sugiyono, 2012, p. 80). Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan bagian operator PT EX Batam Indonesia dengan jumlah populasi 188 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili). (Sugiyono, 2012, p. 81).

Sampel penelitian adalah mengambil sebagian yang dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. (Rianse & Abdi, 2008, p. 189).

3.3.2.1 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2012, p. 81).

Adapun pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* adalah sebagai berikut :

1. Karyawan bagian operator PT EX Batam Indonesia.
2. Telah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan di PT EX Batam Indonesia.

Untuk pengambilan jumlah sampel, dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

| | |
|--------------------------|-------------------------|
| $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ | Rumus 3.1 Slovin |
|--------------------------|-------------------------|

Sumber: (Sugiyono, 2012, p. 65)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (5%)

Berdasarkan rumus slovin, maka total ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{188}{1 + 188 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{188}{1.47}$$

$$n = 127.89$$

Dari perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 127.89 responden dan dibulatkan menjadi 128 responden dengan tingkat kesalahan 5%.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, sumber dan cara. (Sugiyono, 2012, p. 224).

Teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer maupun sekunder. Sumber primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan, berasal dari responden secara langsung. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau arsip. (Sugiyono, 2012, p. 225).

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian terdapat dua jenis data yang digunakan, yakni: data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan kedua data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2012, p. 137). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini data

yang diperoleh secara langsung adalah membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT EX Batam Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik melalui orang lain atau dokumen yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Sugiyono, 2012, p. 137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal dan buku-buku yang mendukung penelitian.

3.4.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data-data yang dibutuhkan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2012, p. 142). Dalam hal ini kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Adapun pengertian dari skala likert yaitu skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. (Sugiyono, 2012, p. 93).

Tabel 3.2 Skala Likert

| Jawaban Responden | Skor |
|---------------------------|------|
| SS = Sangat setuju | 5 |
| S = Setuju | 4 |
| RG = Ragu-ragu | 3 |
| TS = Tidak setuju | 2 |
| STS = Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 94)

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. (Wibowo, 2012, p. 24). Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data; mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Statistik deskriptif ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel. Dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data, berupa; letak data, bentuk data, dan variasi data.

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi, atau mendiskripsikan dari variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT EX Batam Indonesia.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. (Sugiyono, 2012, p. 267). Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji kualitas data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2012, p. 125). Dari Uji validitas ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut (Wibowo, 2012, p. 35). Dalam

menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf $\alpha = 0,05$ artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap total skor item total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut tabel yang menggambarkan *range* validitas.

Tabel 3.3 Range Validitas

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

Sumber : (Wibowo, 2012, p. 36)

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson*

Product Moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Pearson Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 37)

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

- x = Skor total dari x
 n = Jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. (Wibowo, 2012, p. 52). Reliabilitas juga berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliabel atau tidak. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. (Priyatno, 2011, p. 120)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilakukan dengan menggunakan *Cronchbach's Alfa* dengan persamaan sebagai berikut;

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronchbach's Alfa

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 52)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Skor total dari x
 σ_1^2 = Jumlah banyaknya subjek

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linear Unbiased Estimator* atau *Blue* terpenuhi. (Wibowo, 2012, p. 61)

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel tak bebas dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau hubungan garis lurus.
- 2) Variabel tak bebas haruslah bersifat kontinu atau setidaknya berskala interval.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi data normal atau tidak normal (Wibowo, 2012, p. 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.4 Uji Normalitas

Sumber : (Wibowo, 2012, p. 62)

Keterangan :

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel; atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$. (Wibowo, 2012, p. 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. (Priyatno, 2012, p. 151).

Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012, p. 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi keidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012, p. 158).

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut (Wibowo, 2012, p. 93)

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residualnya masing-masing variabel independen. Jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012, p. 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012, p. 126). Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). (Sugiyono, 2012, p. 188).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua variabel bebas adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Rumus 3. 5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 127)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (variabel terikat)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Variabel dependen pertama (variabel bebas)

x_2 = Variabel dependen kedua (variabel bebas)

3.5.4.2 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 % variasi variabel dependen. (Priyatno, 2008, p. 85)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperhatikan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat). (Wibowo, 2012, p. 135).

Rumus mencari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)}$$

Rumus 3.6 Koefisien Determinasi

Sumber: (Priyatno, 2008)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t (Pengaruh X₁ dan X₂ secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁ dan X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Rumus 3.7 Uji T

Sumber : (Priyatno, 2008, p. 83)

Keterangan :

B_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. (Priyatno, 2010, p. 52) . Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji f adalah sebagai berikut : (Priyatno, 2008, p. 85)

1. Merumuskan Hipotesis

H₀ : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.4.5.2 Uji f (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X_1 (beban Kerja), X_2 (lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Menurut (Sugiyono, 2012, p. 192) F_{hitung} dapat dicari dengan rumus berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.8 Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012, p. 192)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Sebelum kegiatan pelaksanaan penelitian ini dilangsungkan, terlebih dahulu penulis menentukan lokasi dan jadwal penelitiannya.

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT EX Batam Indonesia, yang beralamat di jalan beringin, Lot 216 Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Januari 2018

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

| Keterangan | September | | | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | |
|-----------------------|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | Minggu ke | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengumpulan Referensi | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengajuan Judul | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Bab 1, 2, 3 | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Kuesioner | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Mengolah data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bab 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Bab 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Daftar isi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Abstrak | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyelesaian Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Diolah oleh peneliti (2017)