

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GOLDEN GATE NUSA PERSADA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Celvina
150910109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GOLDEN GATE NUSA PERSADA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Celvina
150910109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain , kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi akademik berupa pencatatan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 02 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



Celvina
150910109

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GOLDEN GATE NUSA PERSADA DI KOTA
BATAM**

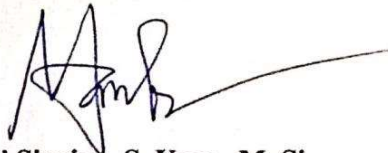
SKRIPSI

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

**Oleh:
Celvina
150910109**

**Telah disetujui oleh Pembimbing Pada Tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam , 02 Februari 2019



Mauli Siagian, S. Kom., M. Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 125 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 69,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh 57,8% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh 22,4% terhadap kinerja karyawan(Y). Dari hasil uji t dan uji f, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada.

Kata Kunci : beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the workload and work environment affect the performance of employees at PT Golden Gate Nusa Persada in Batam City with sampling techniques so the number of samples was 125 respondents. The method of data collection is by questionnaire. Test the quality of data using validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while the hypothesis test in this study using (t test) and (F test) by using SPSS Version 25. The coefficient of determination results (R²) obtained are workload variables and work environment has an effect of 69.5% on employee performance. The results of multiple linear regression tests show that workload (X₁) has an effect of 57.8% on employee performance (Y) while the work environment (X₂) has an effect of 22.4% on employee performance (Y). From the results of t test and f test, concluded that partially the workload has a significant effect on employee performance and work environment partially has a significant effect on employee performance, and simultaneously workload and work environment have a significant effect on employee performance at PT Golden Gate Nusa Persada.

Keywords: workload, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji 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 Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir 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 Dr Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Ibu Anita, selaku HRD di perusahaan PT Golden Gate Nusa Persada, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada mereka yang penulis sebutkan. Jasa-jasa mereka akan tersimpan dalam sanubari penulis sampai ke akhir hayat.

Batam, 30 Januari 2019

Celvina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	I
HALAMAN JUDUL	II
SURAT PERNYATAAN	III
SURAT PENGESAHAN	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR RUMUS	XIII
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Identifikasi Masalah	7
1.3.Pembatasan Masalah	8
1.4.Perumusan Masalah	8
1.5.Tujuan Penelitian	8
1.6.Manfaat Penelitian	9
1.6.1.Manfaat Teoritis	9
1.6.2.Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Teori Dasar.....	11
2.1.1.Beban Kerja.....	11
2.1.1.1.Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.1.2.Aspek - Aspek Beban Kerja	12
2.1.1.3.Faktor -Faktor Beban Kerja	13
2.1.1.4.Indikator Beban Kerja	14
2.1.1.5.Manfaat Pengukuran Beban Kerja	15
2.1.1.6.Dampak Beban Kerja	16
2.1.2.Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.2.2.Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3.Faktor - Faktor Lingkungan Kerja	19
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.3.Kinerja Karyawan	22
2.1.3.1.Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.1.3.2.Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.1.3.3.Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.4.Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.1.3.5.Manfaat Penilaian Karyawan	29

2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	37
3.2. Operasional Variabel.....	37
3.2.1. Variabel Independen	38
3.2.2. Variabel Dependen.....	40
3.3. Populasi Dan Sampel	44
3.3.1. Populasi	44
3.3.2. Sampel.....	44
3.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1. Wawancara	45
3.4.2. Kuesioner/Angket	45
3.5. Metode Analisis Data	45
3.5.1. Analisis Deskriptif	46
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	47
3.5.2.1. Uji Validitas	47
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	49
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	50
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas.....	51
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.5.4. Uji Pengaruh	52
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3.5.5. Uji Hipotesis	53
3.5.5.1. Uji Parsial (Uji t).....	54
3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)	55
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	56
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	56
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden.....	57
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	59
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.2. Hasil Penelitian	60
4.2.1. Analisis Deskriptif	61
4.2.1.1. Beban Kerja (X_1).....	61
4.2.1.2. Lingkungan Kerja (X_2).....	65
4.2.1.3. Kinerja Karyawan	70

4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	74
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data	75
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	78
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	79
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas	81
4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	83
4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
4.2.4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	85
4.2.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)	85
4.2.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
4.3. Pembahasan.....	88
4.3.1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	88
4.3.2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	89
4.3.3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	91

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	92
5.2. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA	94
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar4.1 Histrogram.....	79
Gambar4.2 Grafik P – P lot.....	80
Gambar4.3 Grafik Scatter Plot.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Bobot Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Rentang Skala	47
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	56
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tinggi	59
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Rentang Skala	61
Tabel 4.6 Indikator Variabel Beban Kerja (X_1)	62
Tabel 4.7 Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	65
Tabel 4.8 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	86
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus3.1 Rentang Skala	46
Rumus3.2 Uji Reliabilitas	48
Rumus3.3 Uji Reliabilitas	49
Rumus3.4 Regresi Linear Berganda	52
Rumus3.5 t Hitung	54
Rumus3.6 F Hitung	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan era ekonomi sekarang yang semakin transparan, persaingan yang semakin meningkat dalam berbagai sektor kehidupan ini. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Perkembangan pada bidang *property* telah memberikan dampak yang cukup besar pada perekonomian yang ada di Indonesia ini. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh (Efendi & Susanty, 2018: 105) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya yang dikembangkan akan meningkatkan keberhasilan bersama.

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan bagian dari penggerak, pemikir dan perencanaan dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang. Perusahaan itu sendiri sebagai pendorong kinerja karyawan dan juga produktivitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya atau kesuksesan dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sagita, 2018: 73) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik, kinerja perusahaan akan

meningkat dan karyawan menjadi pengerak perusahaan. Akan tetapi, perusahaan seringkali mendapat permasalahan dalam menyelesaikan target yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dialami adalah beban kerja yang tidak terkontrol.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Perbedaan beban kerja ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan kinerja tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing. Waktu yang singkat bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang banyak menyebabkan hasil kerja yang dicapai menjadi bertolak belakang dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Irawati & D. Carrollina, 2017: 51) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga oleh (Sulaeman, 2017: 1) yang menyatakan bahwa faktor-faktor beban kerja berupa sikap, keterampilan dan pengetahuan itu sendiri mempunyai pengaruh signifikan secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan terbukti.

Selain beban kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat berupa lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa tempat kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, dan ketenagakerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antar rekan karyawan. Karyawan akan susah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja dengan ruangan yang tidak nyaman, panas, berisik dan ruangan kerja yang padat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi dan mudah stres. Pernyataan ini diperkuat oleh (Lumanaw, 2017: 1570) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh (Shandy, 2017: 218) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan juga diperkuat oleh (Citraningtyas & Djastuti, 2017: 1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini diperkuat oleh (Oktaviani & Darmo, 2017: 374) yang menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja setiap karyawan merupakan poin utama yang harus dicapai oleh perusahaan terutama dibidang *property* dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Didalam perusahaan *property* itu sendiri selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan prestasi karyawan akan memberikan *top-up* yang optimal bagi perusahaan

property itu sendiri. Selain itu dengan prestasi karyawan itu sendiri dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Pernyataan ini diperkuat oleh (Djuwanto, Istiatin, 2017: 84) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan/instansi.

PT Golden Gate Nusa Persada yang berlokasi di Komplek Trikarsa Ekualita Blok I No 10-11, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *property* dan *developer*. Perusahaan ini berdiri selama lima tahun, dimulai dari tahun 2013. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan, terutama dari bulan juli 2018 sampai dengan oktober 2018. Karyawan juga mengalami ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak terkontrol.

Tabel 1.1. Data Bobot Kinerja Karyawan

Departemen	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2018	Sept 2018	Aug 2018	Jul 2018	Jun 2018	Mei 2018
Finance	9%	5,50%	7,00%	4,93%	6,20%	7,30%	8,31%
Teknik & Estate	25%	12,40%	14,20%	16,00%	15,65%	13,78%	21,30%
Purchasing	10%	6,20%	6,20%	6,89%	7,32%	6,78%	8,20%
Accounting	8%	5,50%	5,90%	5,00%	6,90%	5,60%	4,50%
Pajak	8%	5,00%	6,98%	5,89%	6,00%	4,95%	5,00%
Controller	7%	6,10%	6,20%	6,78%	6,54%	5,80%	5,30%
Legal	8%	7,40%	4,83%	5,95%	6,30%	6,70%	7,60%
Secuirty	10%	6,80%	6,99%	7,60%	7,90%	8,00%	8.89%
Marketing	15%	12,50%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	14,9%
Total	100%	67,40%	70,00%	73,24%	77,41%	72,81%	84,00%

Sumber : Sumber daya manusia PT Golden Gate Nusa Persada

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap ada fluktuasi, terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta tidak adanya hubungan kerja sama yang dapat dipahami oleh setiap karyawan yang menyebabkan konflik kerja, beban dan lingkungan kerja karyawan tidak dapat dikendalikan secara baik sehingga suasana tersebut kurang mendukung kinerja karyawan.

Faktor beban kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada berkaitan pada tanggung jawab (tugas) yang melebihi kapasitas seorang karyawan, pembagian uraian tugas yang masih sulit dimengerti karyawan itu sendiri, sehingga mengganggu aktivitas perusahaan. Selain tanggung jawab, kendala lainnya masa waktu (kurun waktu) yang masih sulit diterima karyawan untuk menyelesaikan target kerja dikarenakan permintaan konsumen, cuaca yang tidak bisa diperkirakan terjadilah penundaan dalam penyelesaian dan penyerahan laporan yang diinginkan perusahaan. Tingkat beban kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada masih perlu ditingkatkan seperti memberi kenyamanan lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik sehingga karyawan itu sendiri mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta memberikan arahan atau perintah yang sesuai dengan kejelasan standar operasional prosedur yang berlaku apabila karyawan lalai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kelalaian karyawan juga dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Faktor lingkungan kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada terdiri dari dua segi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik PT Golden Gate Nusa Persada berkaitan pada penerangan yang kurang, membuat

semangat kerja karyawan menurun, serta kebisingan dari gedung sebelah yang merusak konsentrasi kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja non fisik berkaitan pada hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik serta sikap atasan karyawan yang membuat karyawan kurang nyaman, terkadang atasan memberi tanggung jawab tidak sesuai dengan posisi karyawan itu sendiri menyebabkan karyawan susah beradaptasi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan adanya unsur ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab. Selain atasan dan bawahan, hubungan antara bawahan juga berjalan kurang baik, dikarenakan kurangnya kerjasama rekan karyawan yang selalu membandingkan tanggung jawab yang bukan merupakan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja pada PT Golden Gate Nusa Persada perlu ditingkatkan baik dari segi fisik maupun non fisik, seperti penerangan yang cukup, meminimalkan suara agar tidak bising dengan memberi ruang kedap suara, pembagian kerja karyawan secara adil dan sesuai uraian tugas yang telah ditentukan serta memperlambat hubungan kerjasama antar rekan karyawan.

Uraian latar belakang diatas merupakan ide yang mendasari dilakukannya penelitian. Maka berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti memilih judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Gate Nusa Persada Di Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Volume pekerjaan yang tidak sesuai, dalam hal ini tidak merata mengakibatkan beberapa karyawan mengeluh terhadap perusahaan.
2. Ketidaksesuaian waktu dalam menyelesaikan target kerja dalam kurun waktu (masa waktu) tertentu dikarenakan permintaan konsumen.
3. Penyebab cuaca yang tidak dapat diperkirakan berimbas pada seolah-olah kinerja menurun.
4. Suasana lingkungan kerja yang kurang optimal seperti penerangan ruangan yang kurang dan suara dari gedung sebelah yang mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang nyaman dan adanya rasa ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab.
6. Kurangnya kerjasama antar rekan karyawan sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan karyawan itu sendiri menjadi tertekan.
7. Kinerja karyawan yang belum optimal karena pembagian uraian tugas yang kurang tepat sehingga mengganggu aktivitas perusahaan.
8. Kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga menghambat perusahaan dalam pencapaian tujuan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka batasan masalah pada penelitian hanya pada beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian pendahuluan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Golden Gate Nusa Persada

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Golden Gate Nusa Persada dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh suatu jabatan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017: 3378). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Chandra & Adriansyah, 2017: 671). Beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Ahmad Hannani, 2016: 520).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu karyawan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis seperti jabatan, beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi suatu unit organisasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja (Ellyzar, Yunus, 2017: 38).

Beban kerja sendiri merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan, dengan tugas tambahan yang diberikan pada karyawan, hal tersebut menyebabkan beban kerja karyawan melewati standar (Dzirusydi, Harlen, & Hendriani, 2017: 93).

Jadi, dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Aspek - Aspek Beban Kerja

Menurut (Sutarto, Joebagio, & Pawito, 2016: 81) adapun beberapa aspek yang digunakan untuk menilai beban kerja, meliputi:

1. Aspek Fisik

Beban kerja ditentukan dari tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan dan kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh

2. Aspek Psikologis

Aspek mental/psikologis lebih menekankan pada hubungan interpersonal antara bawahan dengan atasan dan sesama rekan kerja

3. Aspek Waktu Kerja

Waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugas serta tugas tambahan sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh karyawan melebihi dari kapasitasnya, maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perusahaan tersebut.

2.1.1.3. Faktor -Faktor Beban Kerja

Menurut (Lumanaw, 2017: 1572) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Menurut (Irawati & D. Carrollina, 2017: 52) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, pembagian pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, shift kerja, waktu istirahat, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, umur,

kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Ellyzar, Yunus, 2017: 38) dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Menurut (Irawati & D. Carrollina, 2017: 53) pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori indikator beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran beban kerja dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasarkan kepada penilaian pekerja. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang ditampilkan oleh pekerja yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek aktivitas. Pengukuran jenis ini adalah pengukuran kinerja yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan tolak ukur untuk mengetahui waktu pekerja dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan yang memiliki kualifikasi tertentu, serta diselesaikan dengan waktu kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang dinilai dari tingkat beban kerja karyawan dengan mengetahui suatu tanggung jawab tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada aktivitas otot dan respon respon tubuh lainnya.

2.1.1.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Irawati & D. Carollina, 2017: 52) dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan atau kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan jabatan struktural
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi

7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

2.1.1.6. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan mengakibatkan kondisi kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit dan emosi yang tidak terkontrol.

Menurut (Irawati & D. Carrollina, 2017: 52) Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari penurunan kondisi fisik dan turunnya konsentrasi sehingga kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Keluhan Pelanggan

Pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan menyebabkan keluhan pelanggan mengenai hasil kerja yang tidak memuaskan. Seperti harus menunggu antrian yang panjang.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Pegawai tidak memiliki semangat dikarenakan beban kerja yang tidak terkontrol. Hal ini berpengaruh terhadap kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi yang terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Citraningtyas & Djastuti, 2017: 2) merupakan seluruh alat dan bahan pekerjaan yang digunakan, lingkungan seseorang bekerja dan pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Lingkungan kerja menurut (Gunawan, 2017: 57) adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang pekerja yang berada disekitar dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan dan kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan (Saifudin, 2017: 135). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja yang ada

di lingkungan para pekerja (Wuwungan, 2017: 300). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ada disekitar para pekerja dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan (Kultsum, 2017: 125).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab.

2.1.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Hidayat & Cavorina, 2018: 191), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017: 42), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan senang, dan dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, dengan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja perusahaan harus mengatur pertukaran udara yang baik sehingga menimbulkan kesegaran dan dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Penerangan, suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti berpengaruh terhadap penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.
4. Temperatur, kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup. Menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda.
5. Kebisingan, kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja sehingga kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin.

Sedangkan faktor non fisik dalam melaksanakan pekerjaan berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Menurut (Pima, 2014: 3) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Interaksi antara atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan konsep. Dengan lingkungan kerja yang nyaman hubungan antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar Karyawan

Dengan lingkungan kerja yang nyaman hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan yang baik dapat menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016: 35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Simajuntak, 2017: 65) kinerja merupakan serangkaian nilai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya (Insan, 2017: 7).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan waktu yang telah ditentukan (Yulianti, 2017: 54). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Samsul Arifin, 2018: 482).

Kinerja merupakan pencapaian dari pekerjaan seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah hasil karya dari individu baik secara kualitas dan kuantitas (Angga Aditya Arya, G.A.P Candra Dharmayanti, 2018: 97).

Sedangkan menurut (Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018: 99) kinerja (*performance*) adalah:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*).
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfil; as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*).
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*).

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, agar memiliki kinerja yang baik, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan Faktor-faktor tersebut menurut (Nelfianti et al., 2018: 122) adalah:

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai.

Faktor ini mendefinisikan bagaimana suatu organisasi diatur untuk melakukan sesuatu hal sehingga lebih memiliki sifat yang berorientasi pada manfaat dari pada sekedar hanya pernyataan tentang misi organisasi itu sendiri.

2. Manajemen strategis.

Merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang agar tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Manajemen sumber daya manusia.

Faktor ini adalah salah satu faktor yang harus di perhatikan, dimulai dari penentuan kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes

psikologi dalam seleksi staf, mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan dengan cara menggunakan survei sikap secara umum, penilaian formal terhadap staf.

4. Pengembangan organisasi.

Berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program dirancang untuk memperbaiki efektivitas organisasi yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

5. Konteks organisasi.

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana atau tindakan manajerial. Struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal.

6. Desain kerja

Spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan yang bertujuan untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.

2.1.3.3.Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo, 2018: 124) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan menunjukkan arah ke mana harus dilakukan dan ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu penetapan apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan/pendapat yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak

dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Kesempatan dalam pencapaian prestasi suatu pekerjaan dengan diperlukan oleh seorang pekerja. Terdapat dua faktor yang

menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017: 62) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Reliabilitas
2. Daya tanggap
3. Jaminan
4. Empati

2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Rima Nur Ainnisya & Susilowati, 2018: 134) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.5. Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Insan, 2017: 8) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan dan manajer serta departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penyesuaian kompensasi dan evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

2. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia dan ketidakakuratan informasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebestumnya. Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh (Khasifah, 2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). Penelitian ini menggunakan variabel independen disiplin kerja, beban kerja dan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian oleh (Indah Rizky Mahfira dan Andres, 2018) yang berjudul Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa Task Load Index (NASA-TLX) pada Departemen Manufaktur di PT. Petnesia Resindo. Penelitian ini menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Nasa Task Load Index (NASA-TLX). Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan namun perusahaan memerlukan penambahan karyawan untuk mengurangi tingkat beban kerja karyawan.

3. Penelitian oleh (Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, 2017) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Mental dan Shift Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen beban kerja dan shift kerja serta variabel dependen adalah stress kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah uji Chi-Square. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara beban kerja dan shift kerja terhadap stress kerja.
4. Penelitian oleh (Bella Shandy, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Dinniyah Putri Lampung. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.
5. Penelitian oleh (Djuwarto, Istiatin, 2017) yang berjudul Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten di Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan variabel independen insentif, kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian oleh (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian oleh (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life In Insurance. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik inferensial. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017) oleh yang berjudul *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi serta variabel dependen adalah kinerja pegawai dan kepuasan kerja . Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan variabel mediasi

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Khasifah, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.
2	(Indah Rizky Mahfira dan Andres, 2018)	Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa Task Load Index (NASA-TLX) pada Departemen Manufaktur di PT. Petnesia Resindo	Uji validitas dan reliabilitas,	Beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan namun perusahaan memerlukan penambahan karyawan untuk mengurangi tingkat beban kerja karyawan.
3	(Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, 2017)	Hubungan Beban Kerja Mental dan Shift Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Palembang	Uji Chi-Square	Hubungan antara beban kerja dan shift kerja terhadap stress kerja.
4	(Bella Shandy, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

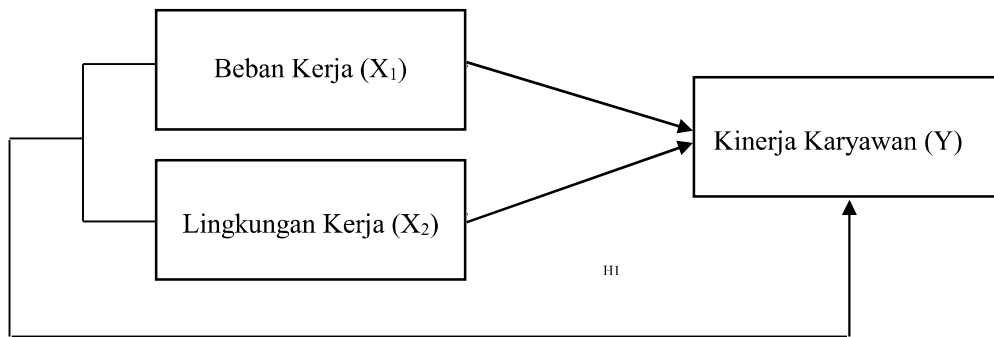
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

5	(Djuwanto, Istiatin, 2017)	Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten di Sukoharjo	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6	(Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	(Hanafi & Yohana, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life In Insurance	Analisis statistik inferensial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

H₃ : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Martono, 2016: 70) Desain penelitian disebut rancangan penelitian, proposal penelitian adalah dokumen yang menjelaskan petunjuk atau arahan berbagai komponen yang akan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Menurut (Sanusi, 2017: 13) Desain atau rancangan penelitian yang merupakan cetak biru untuk peneliti. Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada penelitian tentang kegiatan – kegiatan yang harus dilakukan, kapan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut (Sanusi, 2017: 14) & (Utama, 2018: 2665) desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat yang dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung).

3.2. Operasional Variabel

Secara teoritis variabel merupakan suatu konsep yang dapat diterima oleh seseorang atau objek yang mengandung nilai, konsep yang memiliki variasi nilai

dalam (Martono, 2016: 355). Fenomena dalam penelitian kuantitatif dapat diprediksi apabila hubungan antar variabel dapat diketahui. Penentuan variabel penelitian diukur dan perumusan hubungan antar variabel adalah dua langkah yang sangat penting.

Penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dikategorikan ke dalam variabel bebas/penyebab atau independen variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/akibat atau dependen variabel (Y)". Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Martono, 2016: 360) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain dan menjelaskan terjadinya topik penelitian, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini, variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah beban kerja.

Menurut (Ellyzar, Yunus, 2017: 38) dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Variabel Independen (X2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, menurut indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016:35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Martono, 2016: 360) menyatakan variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi variabel bebas, biasa dinotasikan dengan Y.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan. Menurut (Nelfianti et al., 2018: 124) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan menunjukkan arah ke mana harus dilakukan dan ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu penetapan apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan/pendapat yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau

sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Kesempatan dalam pencapaian prestasi suatu pekerjaan dengan diperlukan oleh seorang pekerja. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X ₁)	Sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja efektif 2. Latar belakang pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan 	Likert
Lingkungan kerja (X ₂)	Segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebisingan 2. Penerangan 3. Udara 4. Keamanan 5. Kebersihan 6. Struktur tugas 7. Tanggung jawab kerja 8. Perhatian dan dukungan pimpinan 9. Kerjasama antar kelompok 10. Kelancaran komunikasi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	Likert

Sumber : Peneliti, 2018

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Martono, 2016: 250) populasi adalah keseluruhan subjek dan objek yang berada dalam suatu ruang lingkup dan memenuhi syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian. Penelitian ini dilakukan terdapat karyawan PT Golden Gate Nusa Persada sehingga total secara keseluruhan terdapat populasi sebanyak 125 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Martono, 2016: 269) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri, keadaan, jumlah dan karakteristik yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 125 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh sensus (*census sampling*).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrument yang digunakan dan sumber datanya. Ada beberapa cara yang dilakukan untuk memperoleh data dalam sebuah penelitian.

3.4.1. Wawancara

Menurut (Sanusi, 2017: 105) menyatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang biasa menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya telepon. Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang penelitian saat mewawacarai responden yaitu intonasi suara, kecepatan suara, kecepatan berbicara, sensitivitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal.

3.4.2. Kuesioner/Angket

Menurut (Sanusi, 2017: 109) menyatakan bahwa kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu : (1) disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang; (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer seperti email.

3.5. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dalam penelitian ini, digunakan bantuan program statistic SPSS (*Statistical Package For the Social Science*) Versi 25.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Duwi Priyatno, 2016: 9) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gejala yang timbul antara variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan bobot penilaian 5,4,3,2 dan 1 sehingga diperoleh skor 5 sebagai bobot tertinggi dan skor 1 sebagai bobot terendah. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor terendah dengan skor tertinggi. Skor terendah di peroleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

$$RK = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber : (Sugiyono, 2015: 199)

Keterangan:

RK = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh:

$$RK = \frac{125 (5-1)}{5}$$

$$RK = 100$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala

No	Jumlah Skor	Kriteria
1	125 – 225	Sangat Tidak Setuju
2	226 – 326	Tidak Setuju
3	327 – 427	Netral
4	428 – 528	Setuju
5	529 – 629	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2018

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut (Tuhumena, 2017: 2127) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya

suatu kuisioner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel, maka tersebut valid sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $< r$ tabel, maka tidak valid. Menurut (Sanusi, 2017: 77) analisis pengujian validitas untuk mencari nilai korelasi adalah penggunaan korelasi Bivariate pearson (Pearson Product Moment) yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sanusi, 2017: 77)

Di mana rumus:

r = Koefisien korelasi

x = skor butir

Y = Skor butir total

N = jumlah sampel (responden).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Duwi Priyatno, 2016: 154) uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, mengetahui hasilnya tetap konsistensi atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*.

Menurut (Sujarweni, 2015: 172) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Rumus yang digunakan yaitu rumus *alfa cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : (Sujarweni, 2015: 172)

Di mana rumus:

r_{ii} = koefisien reliability instrument (Cronbach alfa).

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Total butir pertanyaan

σ_1^2 = total varian

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Bismantara, 2017: 6) uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas..

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Hartono, 2015: 165) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Konsep dasar dari uji normalitas adalah data yang telah di transformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Penerapan pada uji kolmogorov smirnov adalah bahwa:

1. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

2. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data yang kita uji normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali Imam, 2016: 103) menyatakan bahwa uji multikolinieritas dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Jika variabel bebas terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* > 0,10 maka model regresi berganda tidak terjadi multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali Imam., 2016: 134).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) menyatakan regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demikian, regresi berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017: 134)

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = variabel independen pertama

X₂ = variabel independen kedua

X₃ = variabel independen ketiga

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sanusi, 2017: 136) koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X; $i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan

pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusannya adalah (Sugiyono, 2015: 233).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 t hitung}$$

Sumber : (Sugiyono, 2015: 233)

Keterangan:

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

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya.

2. Jika dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dari hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F (Sugiyono, 2015: 192)

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \quad \text{Rumus 3.6 F hitung}$$

Sumber : (Sugiyono, 2015 : 192)

Keterangan

R^2 = koefisien determinasi

K = banyak variabel independen (bebas)

N = banyaknya sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika dikatakan signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a).

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam yang beralamat di Komplek Ruko Trikarsa Ekualita Blok I No 10-11 di Batam. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *property* dan developer.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Sep-18	Okt-18				Nop-18		Des-18		Jan-19				Feb-19
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Studi kepustakaan	■													
Penentuan topik		■												
Penentuan judul			■	■										
Penentuan obyek				■										
Penelitian lapangan					■	■	■	■						
Pengolahan data								■	■	■	■	■	■	
Pembuat laporan penelitian													■	■
Pemeriksaan laporan penelitian														■

Sumber: Peneliti,2018