

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KONSULTINDO ARTHA PERSADA**

SKRIPSI



**Oleh:
Elys Noviani
170910138**

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

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KONSULTINDO ARTHA PERSADA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Elys Noviani
170910138**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elys Noviani
NPM : 170910138
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KONSULTINDO ARTHA PERSADA

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.



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KONSULTINDO ARTHA PERSADA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Elys Noviani
170910138**

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

Batam, 28 Januari 2021



**Heryenzus, S.Kom., M.Si
Pembimbing**

ABSTRAK

Diperkembangan era sekarang ini ,perusahaan - perusahaan tentunya akan terus bersaing demi meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Namun seringkali muncul beberapa faktor yang seringkali menghambat perkembangan perusahaan seperti faktor beban kerja pada karyawan maupun lingkungan kerja pada karyawan yang mana secara tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga disini peneliti ingin melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuisisioner, untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Sehingga dilakukan penelitian pada salah satu perusahaan konsultan yaitu PT Konsultindo Artha Persada dengan populasi sebanyak 107 Karyawan dan sampel yang akan digunakan sama yakni 107 karyawan. Dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan Uji T menunjukkan bahwa variabel independen yang pertama yaitu beban kerja secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun variabel independen yang kedua yaitu lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilakukan pengujian juga menggunakan Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi dengan persentase sebesar 54,7% sedangkan sisa presentase sebesar 45,3% dijelaskan variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

In general, companies will certainly continue to compete in order to improve the quality of these companies. However, several factors often appear that often hinder the development of the company, such as the workload factor for employees and the work environment for employees which can indirectly affect employee performance. So that here the researcher wants to do research using data collection techniques, namely questionnaires, to find out whether the workload and work environment have a significant effect or not on employee performance. So that research was carried out at one of the consulting companies, namely PT Konsultindo Artha Persada with a population of 107 employees and the same sample to be used, namely 107 employees. And the results of research that has been carried out using the T test show that the first independent variable, namely workload partially has a significant effect on employee performance, but the second independent variable, namely the work environment partially does not have a significant effect on employee performance. Then the test was also carried out using the F test showing that the two independent variables, namely workload and work environment simultaneously have a significant influence on employee performance. And the results obtained from the test of the coefficient of determination with a percentage of 54.7% while the remaining percentage of 45.3% is explained by variables not contained in this study.

Keywords: Work Pressure; Work Environment; Employees Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kepada Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada program studi akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata 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 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 Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si selaku Ketua Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Keluarga dan teman-teman penulis yang senantiasa membantu dan memberikan dorongan serta masukan positif kepada penulis.

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

Batam, 28 Januari 2021

Elys Noviani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	10
1.3.Batasan Masalah	10
1.4.Rumusan Masalah	10
1.5.Tujuan Penelitian	11
1.6.Manfaat Penelitian	11
1.6.1.Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2.Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1.Kajian Teori.....	13
2.1.1.Beban Kerja.....	13
2.1.2.Lingkungan Kerja	17
2.1.3.Kinerja Karyawan.....	21
2.2.Penelitian Terdahulu	25
2.3.Kerangka Pemikiran	30
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3.2.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.3.Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4.Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1.Desain Penelitian.....	34
3.2.Operasional Variabel	35
3.2.1.Variabel Independen.....	35
3.2.2.Variabel Dependen	35
3.3.Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1.Populasi	36
3.3.2. Sampel	37
3.4.Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1.Angket atau Kuesioner	38

3.5. Metode Analisis Data	39
3.5.1 Analisis Deskriptif	39
3.5.2 Uji Kualitas Data	40
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.5.4 Uji Pengaruh	44
3.5.5 Uji Hipotesis	45
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	46
3.6.1 Lokasi Penelitian	46
3.6.2 Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1 Profil Responden	47
4.1.2 Analisis Deskriptif	50
4.1.3 Hasil Analisis Statistik Inferensial	58
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	65
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	67
4.2. Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran I Pendukung Penelitian	79
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	105
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4. 1 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized	61
Gambar 4. 2 Histogram Regression Residual	62
Gambar 4. 3 <i>Scatterplot</i>	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT Konsultindo Artha Persada	8
Tabel 1.2 Tanggal Penyelesaian Pelaporan Pajak PT Konsultindo Artha Persada .	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	46
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif.....	51
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 4.15 Hasil uji Heterokedasitas	64
Tabel 4.16 Hasil uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Korelasi Pearson Product Moment.....	40
Rumus 3. 2 Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> Rumus	41
Rumus 3. 3 Analisis Regesi Linear Berganda	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan Globalisasi selalu meningkat dengan pesat tanpa kita sadari. Seiring dengan perkembangan globalisasi tentunya banyak memengaruhi berbagai aspek. Salah satu arah tersebut adalah perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan dan memerlukan hasil maksimum yang dicapai dengan efektif dan efisien baik dalam perihal pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Tidak sedikit kita ketahui bahwa terdapat banyak kegagalan dalam mencapai tujuan. Seperti yang kita ketahui, persaingan akan semakin berat dan juga semakin banyak teknologi yang lebih canggih.

Pada saat ini, faktor yang paling penting untuk memenuhi tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, kinerja sumber daya manusia terus-menerus harus dikembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Apabila faktor terpenting dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif maka kemungkinan besar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Tanpa peran sumber daya manusia walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal telah tersedia, perusahaan tidak akan beroperasi dengan lancar. Sumber daya manusia yang baik, dapat meningkatkan persentasi keberhasilan suatu organisasi, akan tetapi terkadang kemampuan yang diperoleh, standarisasi, beserta tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat individu tersebut tidak mampu melampiaskan diri dari tekanan pekerjaan

dan bekerja tidak optimal. Sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan sebagai membentuk suatu perencanaan, pencacatan dan realisasi dalam aktivitas yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik di waktu yang akan datang, pengambilan keputusan merupakan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang layak atau layak. Didalam organisasi perusahaan membutuhkan sebuah atasan/pimpinan yang baik bagi para pekerjanya, untuk mencegah terjadinya kerugian akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kemajuan atau perkembangan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil suatu prosedur yang dilaksanakan oleh pekerja. kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pekerja yang pada umumnya sering dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. (Lumintang, Adolfin, & Muhammad, 2016:47) Kinerja karyawan yang bagus atau buruk akan berpengaruh secara langsung sesuai dengan hasil yang di capai oleh pekerja dan juga susah bersaing bersama perusahaan lainnya. Sebagai pemilik perusahaan tidak bisa berharap terlalu banyak jika kinerja pekerja yang dipilih tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pegawai. Kinerja karyawan dalam organisasi memusat kepada daya kapabilitas pekerja berdasarkan hasil dalam melakukan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Terdapat beberapa faktor bagi kinerja karyawan yaitu, faktor individual (keahlian dan kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (*attitude, personality*, persepsi, motivasi, pembelajaran) dan faktor organisasi (kepemimpinan, sumber daya, penghargaan). Kemampuan pegawai atau yang disebut dalam ruang lingkup individual merupakan

salah satu faktor terbesar bagi kinerja karyawan, tingkat usaha yang dicurahkan oleh para pegawai juga harus besar dan harus di sertai dengan organisasi yang bisa membangun tingkat semangat kerja para pegawai. Seiring waktu kinerja karyawan akan menurun jika tidak selalu di pantau dan juga diselangin dengan tingkat usaha, organisasi dan terpenting kemampuan. Oleh sebab itu, jika ingin pegawai yang mencapai nilai standarisasi, pegawai harus sering ikutin pembaruan informasi terhadap bidang yang dijalani. Pembaruan informasi yang diikuti bisa saja, seperti sering ikuti pelatihan. Tentunya kinerja karyawan juga mempunyai hasil yang negatif terhadap pencapaian tujuan yang diharapkan.

Permasalahan kinerja karyawan tentunya tidak selalu berjalan mulus sesuai keinginan. Kita juga sering kali mendapatkan berbagai permasalahan kinerja karyawan pada berbagai faktor. Kita ambil salah satu faktornya adalah faktor psikologi atau yang berkaitan dengan attitude/sikap. Permasalahan yang dihadapi oleh setiap perusahaan tentunya berbeda, ada perusahaan yang mempunyai pegawai yang bagus dalam artian keahlian dan kemampuan yang dimiliki sangat memenuhi standarisasi perusahaan, tetapi sangat disayangkan bahwa sikap pegawai tersebut sangat tidak bagus terhadap pegawai yang lainnya. Pegawai tersebut juga tentunya akan dinilai tidak mempunyai kinerja karyawan yang bagus. Seperti yang kita ketahui sikap merupakan suatu hal yang sangat susah di ubah, tetapi alangkah baiknya jika perusahaan masih memberi kelonggaran seperti mengharapkan pegawai tersebut dapat berubah dan mempunyai sifat yang lebih baik dengan berbagai cara, misalnya dengan pemberian tunjangan dan lain sebagainya. Dalam artian ini, setiap perusahaan tentunya akan menghindar berbagai keburukan kinerja

karyawan dan akan mencari jalan yang terbaik. Kinerja bukan menggambarkan tahap terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan input, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Beban kerja dapat diartikan kedalam beberapa hal. Hal tersebut bisa seperti pegawai mempunyai beberapa kegiatan atau pekerjaan yang harus disiapkan dalam waktu tertentu. Jika pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan maka pegawai dapat merasakan beban kerja. Pegawai dapat merasakan berada didalam luar kemampuan pekerja. Mengingat manusia berkerja berkarakter mental dan fisik, tentunya setiap pekerja memiliki derajat pembebanan yang berbeda. Tentu juga pekerjaan yang mereka kerjain tentunya berbeda-beda dan mangakibatkan beban yang berbeda juga. Tingkat pembebanan kerja yang melampaui batas akan mengakibatkan penggunaan stamina yang berlebihan dan terjadilah stress kerja, sebaliknya jika tidak mempunyai beban kerja sama sekali maka akan mengakibatkan rasa bosan dan kejenuhan maka pegawai akan merasakan understress. Pengaruh beban kerja cukup berpengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga memicu efek *negative*. Maka dari itu , perusahaan harus bisa mengatasi permasalahan tersebut .

Jika kita bahas permasalahan beban kerja dari perspektif ekonomi, tentunya setiap beban kerja yang dialami oleh para pegawai harus sepadan baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan keterbatasan pegawai tersebut dan juga kemampuan kognitif. Tentu saja jika seorang pekerja yang mempunyai beban kerja yang berlebihan, tingkat pendapatan yang diinginkan tentu saja berbeda dengan pegawai yang beban kerjanya di bawah oleh pegawai tersebut. Perusahaan juga harus bisa

mengatur kerjaan para pegawai agar tidak mengakibatkan beban kerja yang berlebihan, sehingga kualitas kerjaan yang di kerjakan. Menurunnya kualitas beban kerja di akibatkan oleh berbagai hal, seperti kelelahan para pegawai dan kurangnya tuntutan kreatifitas oleh perusahaan kepada pegawai. Maka dari itu, diharapkan perusahaan dapat meratakan semua beban kerja para pegawai. Jika jumlah tugas tidak sepadan dengan keterampilan fisik dan non-fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu permasalahan yang selalu dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu organisasi adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan. (Hastutiningsih, 2019:2)

Lingkungan kerja adalah sebuah lingkungan dimana para pekerja sehari-hari melakukan pekerjaan, lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat menganjurkan baik, aman, menentramkan ,meyakinkan dan merasa betah bekerja.(Lumintang *et al.*, 2016:47) Lingkungan yang tidak memadai juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus memberikan rasa yang aman dan memungkinkan para pekerja agar dapat bekerja secara semaksimal mungkin. Lingkungan pekerja dapat mempengaruhi mood dan juga emosi karyawan. Jika karyawan memiliki emosi yang tidak bagus di daerah lingkungan kerja, maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja para pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu elemen yang dapat mendorong karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk kelangsungan kinerja.

PT Konsultindo Artha Persada merupakan perusahaan yang bergerak sebagai *Training & Consulting* dibidang jasa Akuntansi dan konsultan pajak. PT Konsultindo

Artha Perada didirikan oleh Dr. Santi Yopie, S.E., M.M., CMA., BKP., CPA., Asean CPA pada 13 April tahun 2012 yang mempunyai visi dan misi untuk memerankan perusahaan dibidang jasa Akuntansi dan konsultan pajak yang unggul yang dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan resolusi yang terbaik kepada pelanggan. Dr. Santi Yopie, S.E., M.M., memulai bisnis secara individu dan mengembangkan perusahaan dengan tim profesional. Akhirnya, bisnis tersebut dapat berkembang, resmi mapan dan terdaftar sebagai PT Konsultindo Artha Persada sejak 23 Juni 2017 yang berlokasi di Ruko Puri Legenda Blok C2 No.11. PT Konsultindo Artha Persada cukup bersaing di bidang perpajakan dan pembukuan di daerah Batam maupun daerah lainnya. PT Konsultindo Artha Persada juga menyediakan berbagai layanan, termasuk pelatihan & konsultasi manajemen, akuntansi & audit perusahaan, penggajian, pelaporan pajak, kepatuhan, dan konsultasi pajak khusus untuk perusahaan investasi lokal dan asing di Indonesia.

PT Konsultindo Artha Persada memiliki komitmen untuk mempunyai karyawan yang bisa dibekali dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat baik dari berbagai industri seperti perdagangan, jasa, manufaktur, real estate, konstruksi dan lain-lain. Oleh karena itu, salah satu metode untuk dilakukan yang dapat menaikkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan mengontrol beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan. Beban kerja merupakan suatu hal yang dihindari dalam suatu perusahaan. Karena beban kerja merupakan hal yang dihindari oleh setiap pegawai. Bagi pegawai, besar kecilnya beban yang dihadapi dapat berpengaruh besar pada kualitas pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi pegawai juga dapat mengakibatkan

kualitas pekerjaan yang buruk. Jika pekerja lebih unggul daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai lama kelamaan akan merasakan bosan. Namun sebaliknya, jika daya kapabilitas pekerja terhadap pekerjaan berbanding lebih rendah dari pada yang seharusnya, maka akan mengakibatkan pekerja merasa lelah.

Semakin bertambahnya para pesaing, tentunya semakin bertambah pula beban kerja yang akan dihadapi oleh pegawai PT. Konsultindo Artha Persada untuk mencapai visi dan misi. Beban kerja yang dipikul oleh pegawai PT. Konsultindo Artha Persada berbagai jenis tergantung jabatan atau dibagian apa pegawai tersebut ditempatkan. Jika pegawai tersebut sebagai konsultan pajak maka, pegawai tersebut harus selalu menyelesaikan semua pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku. Jumlah Pekerjaan yang dikerjakan juga tidak sedikit. Peraturan yang terus berubah juga mengharuskan para pegawai yang bekerja dibidang jasa konsultan selalu memperbarui ilmu mereka masing-masing. Dan pekerjaan yang beresiko besar, contohnya jika terdapat kelalain atau telat dalam pelaporan pajak sehingga mewajibkan pegawai untuk bertanggung jawab dan bersedia untuk dipotong gaji apabila terdapat kesalahan tersebut yang diakibatkan oleh pegawai bukan oleh pelanggan. Selain itu, juga tentunya masih ada tuntutan pekerjaan yang lain sehingga mengakibatkan beban kerja pada pegawai. Berbeda lagi dengan pegawai yang bekerja sebagai akuntansi, beban kerja yang mereka rasakan bisa seperti tanggung jawab terhadap laporan keuangan, benar tidaknya sesuai dengan kondisi yang fakta, deadline yang berkejaran, kesibukan ketika harus *closing* di akhir bulan, tekanan untuk mengikuti pelatihan dan

sebagainya. Selain itu, tentu saja tiap tiap bidang mempunyai beban kerja mereka masing-masing.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang memadai memiliki pengaruh yang besar terhadap suasana hati dan pikiran untuk melakukan suatu kerjaan secara optimal. Jika keadaan lingkungan kerja yang berdampak positif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja meliputi beberapa hal di mulai dari Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebersihan ditempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT Konsultindo Artha Persada

Periode Juni – September 2020

NO	LINGKUNGAN KERJA	KETERANGAN
1.	Penerangan/cahaya	Penerangan cahaya di beberapa lingkungan kerja. yang kurang terang
2.	Temperatur/suhu udara	Kurangnya suhu udara di beberapa lingkungan kerja.
3.	Kebersihan	Keadaan WC dan ruang makan yang tidak bersih.
4.	Tata Warna & Dekorasi	Dekorasi yang tidak terlalu menari .
5.	Keamanan	Kurangnya tingkat keamanan di <i>lobby</i> .

Sumber : HRD PT Konsultindo Artha Persada, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa, apabila lingkungan kerja dalam faktor penerangan cahaya, temperatur/suhu udara, kebersihan, tata warna & dekorasi dan keamanan bagi pegawai sehingga pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerja sekitarnya. Maka, kemungkinan besar pegawai akan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal, sehingga susah untuk mencapai visi dan

misi yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak mendukung para pekerja. Tingkat kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada menjadi kurang maksimal jika beban kerja dan lingkungan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan semakin cepat selesai, melainkan beberapa bulan terakhir waktu penyelesaian pekerjaan semakin melambat.

Tabel 1.2 Tabel Hasil Tanggal Penyelesaian Pelaporan Pajak PT Konsultindo Artha Persada

NO	Bulan	Tanggal
1	Mei	15
2	Juni	16
3	Juli	17
4	Agustus	18
5	September	20

Sumber : PT Konsultindo Artha Persada,2020

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penyelesaian pelaporan pajak setiap bulannya semakin melambat. Keterlambatan tersebut sering mulai terjadi pada tahun 2020 selama bulan Mei-September, dan pada bulan September merupakan penyelesaian pelaporan pajak yang paling telat, yaitu tanggal 20 dimana sesuai peraturan batas pelaporan setiap tanggal 20. Kinerja pegawai yang bertugas dibidang perpajakan semakin menurun .

Berdasarkan paparan diatas, maka saya tertarik ingin/akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Beberapa pekerjaan seperti pelaporan pajak dan *outstanding job* yang berkejaran.
2. Pekerjaan yang beresiko kerugian apabila telat membayar pajak atau melapor pajak.
3. Kinerja karyawan yang mengakibatkan melambatnya pelaporan pajak.
4. Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen dalam penelitian, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan kerja. Variabel Dependen dalam penelitian, yaitu Kinerja Karyawan .
2. Para responden dalam penelitian ini, yaitu bagian perpajakan , akuntansi , dan pegawai yang ada di PT Kosultindo Artha Persada

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang di temukan oleh peneliti , yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Atha Persada?

2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1.Manfaat Teoritis

Jika di tinjau dari manfaat teoritis, manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian yang dilakukan ini adalah supaya dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya dalam hal beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2.Manfaat Praktis

Jika di tinjau dari manfaat praktis, manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memerankan patokan atau sebagai masukan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dan juga lebih memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dan diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga kinerja karyawan akan lebih baik, karena beban kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh sangat besar terhadap kemajuan perkembangan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya pada program studi Manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media atau sarana untuk mengapresiasi ilmu yang selama ini telah saya dapat serta dapat meluaskan wawasan penulis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1.Beban Kerja

2.1.1.1.Pengertian Beban Kerja

Menurut penelitian (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:21) Beban Kerja dapat diartikan sebagai kumpulan atau sejumlah aktivitas yang wajib dituntaskan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam periode yang ditentukan. Jika daya kapabilitas pegawai lebih unggul daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai lama kelamaan akan merasakan bosan. Namun sebaliknya, jika daya kapabilitas pegawai terhadap pekerjaan berbanding lebih rendah dari pada yang seharusnya, maka akan mengakibatkan pekerja merasa lelah. Beban kerja yang dituntutin kepada pegawai dapat dijabarkan kedalam beberapa kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang berlebihan tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut penelitian (Mahfudz, 2017:53) Beban Kerja diartikan dari kapasitas kapasitas hasil kerja atau rangkuman berdasarkan hasil yang dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat membuktikan bahwa kapasitas yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bidang pekerjaan masing-masing. Sejumlah kegiatan yang perlu dituntuskan oleh suatu organisasi atau pegawai dalam waktu yang sudah ditentukan.

Menurut penelitian (Nabawi, 2019:175) Beban Kerja merupakan seseorang yang menjalankan proses untuk melengnai tugas pekerjaan atau kelompok yang dilakukan

dalam keadaan normal dalam periode waktu spesifik yang berkaitan dengan indikator. Beban kerja sebagai rancangan muncul akibat adanya keterbatasan dalam melakukan suatu pekerjaan karena harus mengakses berbagai fakta penjelasan. Saat menemui suatu pekerjaan, pegawai dapat mengatasi tugas tersebut pada jangka waktu spesifik. Penghambat tercapainya hasil pekerjaan pada tingkat yang diharapkan perusahaan adalah keterbatasan yang dimiliki individu terhadap jengjang daya kapabilitas yang diinginkan dan tingkat daya kapabilitas yang dimiliki.

Menurut penelitian (Syamsu, Soelton, Nanda, Putra, & Pebriani, 2019:4) Beban Kerja merupakan persepsi kegiatan yang membutuhkan mental atau proses kemampuan untuk dapat mengatasi pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan baik didalam sudut pandang fisik maupun mental.

2.1.1.2.Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut peneliti (Tjibrata, Lumanaw, & Dotulang O.H, 2017:1572) adalah sebagai berikut :

A. Faktor Eksternal Beban Kerja

Faktor Eksternal beban kerja merupakan beban kerja yang dari luar tubuh pekerja yang meliputi :

1. Tugas (*Task*) adalah kewajiban atau perintah yang harus dikerjakan atau diselesaikan, kewajiban yang menjadi tanggung jawab seseorang, kewajiban yang dibebankan, dan tanggung jawab fungsi masing-masing.

2. Organisasi Kerja adalah suatu proses untuk merancang suatu pekerjaan secara formal, mengelompokkan pekerjaan serta mengatur pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja yang biologis dan lingkungan kerja yang psikologis.

B. Faktor Internal Beban Kerja

Faktor Internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang melingkupi :

1. Jenis Kelamin
2. Umur
3. Ukuran tubuh
4. Kondisi Kesehatan

2.1.1.3.Dampak Beban Kerja

Jika Beban kerja yang melebihi batas akan memicu dampak *negative*, akan menimbulkan kelainan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang berlebihan juga akan memicu kelelahan baik fisik maupun mental dan yang dapat mengakibatkan pandangan secara penuh emosi seperti, mudah marah atau sakit kepala menurut peneliti (Irawati & Carollina, 2017:52). Dampak negatif yang ditimbulkan sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan Menurun

Beban kerja yang melebihi yang tidak mengimbangi dengan daya kapabilitas pegawai akan mengakibatkan kualitas hasil pekerjaan menjadi menurun.

2. Keluhan Pelanggan

Pelayanan yang didapatkan oleh pelanggan apabila tidak setimpal dengan harapan seperti pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang lama, maka pelanggan akan mengeluh.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak bagi pekerja sehingga sering lelah kemudian sakit. Tentu saja hal ini akan berdampak negative terhadap kelancaran kerja organisasi sehingga mengakibatkan sering absen.

2.1.1.4.Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut (Siti Mukaromah, 2017:5) , indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus dicapai

Persepsi pegawai terhadap besarnya target pekerjaan yang diberikan untuk mengatasi tugasnya. Aliran mengenai hasil pekerjaan yang perlu dikerjakan dengan hasil dalam batasan waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi sekitar dengan cara apa aliran yang di miliki oleh pegawai mengenai keadaan pekerjaan yang dikerjakan, seperti pengambilan keputusan secara gegabag pada saat mengerjakan pekerjaan, serta menyelesaikan kejadian yang tidak diharapkan seperti harus lembur.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan yang serentak berkaitan dengan produksi.

4. Standar Pekerjaan

Anggapan yang dimiliki bagi seseorang pekerja berkaitan pekerjaannya, misalnya perasaan terhadap beban kerja yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

2.1.2.Lingkungan Kerja

2.1.2.1.Pengertian Lingkungan kerja

Menurut penelitian (Siagian & Khair, 2018:62), Lingkungan Kerja merupakan Semua yang ada di sekitar pekerja dan bisa membawa dampak para pekerja dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, penerangan, irama dan lain-lain. Sekitaran lingkungan kerja dinilai baik andaikan seorang pekerja dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal, aman, sehat dan juga nyaman. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai,

Menurut penelitian (Hanafi & Yohana, 2017:78), Lingkungan Kerja merupakan keadaan yang mengaitkan semua dimensi yang berlaku dan mengontrol pada tubuh dan pikiran dalam diri pegawai. untuk menghasilkan pekerjaan efektivitas yang lebih baik dalam peningkatan kinerja harus memperhatikan psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan di mana pegawai bekerja. Mempunyai lingkungan yang menjamin keringanan di tempat bekerja dan menghindari penyebab yang buruk, dan juga kekhawatiran merupakan tujuan utama Lingkungan kerja yang berkualitas.

Menurut penelitian (Ferawati, 2017), Lingkungan Kerja merupakan segala hal yang berada dan mengelilingi pada pekerja dan memberikan efek kepada pekerja dalam merealisasikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologi dapat mempengaruhi para pekerja. Para pekerja juga memiliki keinginan yang intelektual yang harus dituruti agar pekerja dapat bekerja dengan baik.

Menurut penelitian (Kawet, 2016:601), Lingkungan Kerja ialah kondisi disekeliling tempat bekerja baik non fisik maupun yang dapat menyediakan pandangan yang menyenangkan, mengamankan, dan berkesan kuat dalam lingkungan bekerja. Lingkungan kerja yang membahagiakan dapat menjadi pendorong bagi para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut penelitian (Kurniawan, 2019:92), Lingkungan Kerja merupakan segenap hal yang berada sekitar pekerja dan siapa yang boleh mempengaruhinya dalam merealisasikan tugas yang dibebankan kepada pekerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016:18), Lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang berada disekeliling para pekerja yang dapat membawa dampak dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan dapat diakibatkan oleh beberapa hal yaitu fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Kenyamanan yang dirasakan juga termasuk lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan.

Seseorang yang berupaya meningkatkan kinerja yang baik salah satu alasannya, yaitu tempat kerja yang nyaman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang memiliki hubungan dengan dalam pekerjaan, baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa dibiarkan sebab dia dapat membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Cintia & Gilang, 2016) lingkungan kerja nonfisik mencakup menjadi dua, yaitu hubungan kerja antara atasan, bawahan dan hubungan antarsesama pegawai.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Wijaya & Susanty, 2017:42), Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat membawa suasana yang senang dan nyaman, yang berakibat membawa dampak niat berkeja bagi para pegawai.

2. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang bagus dapat berpengaruh terhadap kesehatan badan dan menimbulkan kesegeran kepada pegawai, sehingga pegawai dapat semangat kerja.

3. Penerangan

Penerangan yang tidak terlalu silau dan tidak terlalu gelap akan menjadi nilai tambahan bagi para pegawai agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan lebih teliti dalam pengerjaan.

4. Temperatur

Temperatur yang sesuai akan memberikan pengaruh yang berbeda terhadap para pegawai. Keadaan dengan temperatur yang sesuai tidak mutlak beraksi bagi setiap pekerja dikarenakan daya kapabilitas setiap pekerja berbeda, bergantung kepada dimana lingkungan para pegawai berada.

5. Kebisingan

Kebisingan jika terjadi dalam sebuah ruang, maka akan mengakibatkan para pegawai menjadi tidak focus dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menimbulkan kebisingan yang berlebihan dapat menyurutkan kesehatan pegawai serta meresahkan konsentrasi pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan.

2.1.2.4.Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Ressa Farizki, 2017:3), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Penerangan

Penerangan merupakan sumber cahaya yang memberikan penerangan terhadap suatu ruangan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

2. Suhu Udara

Suhu udara merupakan bagian penting dalam lingkungan kerja. Bagaimana tidak jika suhu udara yang tidak pas maka akan mengakibatkan pegawai tidak dapat fokus dalam mengerjakan tugas mereka.

3. Suaru Bising

Jika terdapat suara bising dalam sekitar ruangan, maka kefokusannya pegawai akan mengalih kearah lain bukan dalam menjalankan tugas mereka.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan Warna dalam lingkungan kerja juga sangat berpengaruh juga, apabila penggunaan warna tidak sesuai dengan konsep yang seharusnya. Penggunaan warna yang tidak sesuai tentu saja akan membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak dapat merasakan kenyamanan dan melaksanakan pekerjaan secara baik.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan tentunya untuk kegiatan khusus yang dirancang untuk melakukan pekerjaan secara fleksibel oleh pegawai.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan unsur-unsur yang mendukung suasana kerja yang aman dan juga baik yang dapat memberikan kepercayaan secara batin kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

7. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik harus diciptakan dan juga dijaga dalam lingkungan kerja. Jika hubungan antar karyawan menimbulkan konflik, maka pegawai pasti tidak mengerjakan tugasnya dengan maksimal.

2.1.3.Kinerja Karyawan

2.1.3.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Wijaya & Susanty, 2017:43), Kinerja Karyawan membentuk hasil dari pekerjaan seseorang telah diselesaikan berdasarkan

kemahiran, pengalaman, ketelitian, dan masa pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pekerja. Pemberian fasilitas yang sesuai juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti tersebut menggunakan peralatan dan furniture yang tepat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Rohmatulloh & Satrio, 2017:4), Kinerja Karyawan yang artinya perpaduan hasil kerja karyawan yang telah dicapai sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja disesuaikan dengan para pekerja atau individu di dalam suatu perusahaan. Pada suatu batasan yang ditentukan, yang dikaitkan dengan suatu target standar yang sudah dikategorikan berdasarkan perusahaan dimana para pegawai tersebut melaksanakan pekerjaan.

Menurut penelitian (Amalia & Indratono, 2018:625) Kinerja Karyawan merupakan ukuran yang bersangkutan dicapai oleh pegawai untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan. Ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan kriteria dan waktu tersendiri dalam menilai target kinerja karyawannya.

Menurut penelitian (Risfatul Khotimah, Edward Gagah, SE, MM., Leonardo B Hashiolan SE, 2017:) Kinerja Karyawan merupakan yang dihasilkan dari pekerjaan yang diperoleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas yang diberikan oleh perusahaan pada waktu yang ditentukan, terkait dengan berapa tinggi standar yang ditentukan oleh perusahaan tempat pegawai bekerja.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penilaian Kinerja menurut (Jauvani, 2017:45), yakni :

1. Kedisiplinan

Mengejarkan pekerjaan yang dikasih apakah sinkron dengan syarat dan peraturan yang diberikan merupakan sebuah kedisiplinan.

2. Kreatifitas

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan daya kapabilitas pegawai dan pegawai mampu mengembangkan pekerjaan tersebut membentuk sebuah kreatifitas.

3. Pertanggung jawaban

Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memenuhi standar dan tepat sasaran maka itu meruakan tanggung jawab yang dinilai oleh perusahaan untuk pengambilan keputusan kesejahteraan pegawai seperti, dapat bonus atau kenaikan gaji pokok.

4. Pengembangan

Jika pegawai memerlukan bimbingan, pelatihan atau lainnya, maka hal tersebut merupakan target yang digunakan untuk pegawai sebagai pengembangan yang mengacu pada pekerjaan.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut penelitian (Sastra, 2017:592) , Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dinilai dari beberapa bagian , yaitu :

1. Karakteristik Situasi

Pelaksanaan kinerja yang berkaitan dengan organisasi mempengaruhi lingkungan dan juga organisasi. Kinerja dalam organisasi menuntut pada lingkungan. Penuntutan lingkungan tersebut mengalih kepada karyawan

terhadap karyawannya. Penuntutan tersebut diadakan karena mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dapat menentukan apakah pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut atau tidak.

2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan suatu spesifikasi pekerjaan yang dirincikan oleh perusahaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan mempunyai berbagai deskripsi yang berbeda maka perusahaan harus membuat program evaluasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus mempertimbangan perbedaan pegawai dan memastikan pegawai dapat konsisten dalam seluruh pekerjaan yang diberikan

2.1.3.4.Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dijabarkan menjadi 4 menurut penelitian , (Elizar & Tanjung, 2018:49), yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan standar kerja yang bagus yang diharapkan oleh pelanggan kita yang menggunakan jasa ataupun barang yang diproduksi atau dihasilkan. Kualitas kerja juga dapat diartikan sebagai karakter yang dimiliki oleh semua jasa ataupun barang yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki manfaat yang dicapai melalui proses dan peningkatan berkelanjutan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan pegawai dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dalam periode yang sudah diberikan. Apabila jumlah

pekerjaan yang sanggup diselesaikan oleh pegawai meningkat, maka semakin banyak kinerja dapat diproduksi. Bagian penting yang diharapkan dari pegawai adalah dapat berjerih payah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat membuktikan tanggung jawab.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja merupakan kesanggupan dalam pemeliharaan kerja berarti mampu matuhi prinsip-prinsip moral dan etika, dapat mengembangkan karakter moral dan patuh terhadap etika, mampu menjaga kejujuran yang diberikan dan ketulusan hati untuk ikut serta dalam kemajuan perusahaan serta dapat menjauhkan diri dari pengaruh negatif yang diberikan oleh orang lain.

4. Sikap

Sikap merupakan penjelasan evaluatif yang akan berhadapan dengan objek, lingkungan, peristiwa maupun orang. Perasaan dan pikiran yang kecenderungan terhadap seseorang yang berkaitan dengan dimensi-dimensi tertentu terhadap lingkungan yang sulit diubah karena kondisi tertentu. Sikap merupakan kecenderungan evaluatif seseorang pegawai terhadap objek dan subjek.

2.2. Penelitian Terdahulu

Upaya para peneliti untuk menemukan perbedaan, kemudian menemukan gagasan baru untuk penelitian berikutnya, selain itu, penelitian terdahulu membantu penelitian dalam mencari penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan peringkat penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian /Tahun	Judul Penelitian	Variabel X dan Y	Hasil penelitian
1	(Ghonyah , 2011) Jurnal Sinta 2 ISSN 2086-0668	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Komitmen	-Kepemimpinan (X ₁) -Lingkungan Kerja (X ₂) -Komitmen (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan kesimpulan hasil yang telah diteliti, maka peneliti memberikan beberapa saran pada pimpinan KSP Karya Niaga untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui peningkatan pengawasan ketaatan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan selalu berpedoman pada Standard Operating Procedure(SOP) dan Sistem Informasi Manajemen (SIM)
2	(Siagian & Khair, 2018) Jurnal UMSU	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	-Gaya Kepemimpinan (X ₁) -Lingkungan Kerja (X ₂) -Kepuasan kerja (X ₃)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa Variabel

	ISSN 2623-2634	Sebagai Variabel Intervening	-Kinerja Karyawan (Y)	X ₁ , X ₂ , dan X ₃ berpengaruh positif terhadap Variabel Y.
3	(Rolos et al., 2018) Jurnal Administ rasi Bisnis ISSN 2338-9605	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	-Kepuasan kerja (X) -Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian peneliti, didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan .
4	(Kawet, 2016) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado	-Lingkungan Kerja (X ₁) -Disiplin Kerja (X ₂) -Loyalitas Kerja (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado , berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, d an terbukti valid
5	(Tjibrata et al., 2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan	-Beban Kerja (X ₁)	Secara simultan terdapat

	Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado	-Lingkungan Kerja (X_2) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja ,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	(Hanafi & Yohana, 2017) Jurnal Pendidikan dan Bisnis ISSN 2302-2663	Pengaruh Motivasi , dan Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasa Pada PT BNI Lifeinsurance	-Motivasi Kerja (X_1) -Lingkungan Kerja(X_2) -Kepuasan Kerja (X_3) -Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi kerja ,dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , sedangkan variabel Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Nabawi, 2019) Jurnal UMSU ISSN 2623-2634	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	-Lingkungan Kerja (X_1) -Kepuasan Kerja(X_2) -Beban Kerja (X_3) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hanya hasil penelitian

				yang hasilnya ialah bahwa pengaruh kepuasa kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
8	(Affandy, 2016) Jurnal Sinta ISSN :244 2-8604	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi	-Motivasi (X_1) -Lingkungan Kerja(X_2) -Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis satu menunjukkan bahwa variabel karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Ini berarti hubungan Karakteristik pekerjaan berperan penting dalam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	(Carolina & Hikmah, n.d.) Jurnal Emba ISSN : 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT Riway International di Kota Batam	-Lingkungan Kerja (X_1) -Stress Kerja (X_2) -Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja untuk kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan. Stres kerja pada kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki

				dampak yang positif dan signifikan. Kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan secara serempak antara lingkungan dan stres kerja.
--	--	--	--	---

2.3.Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran (Siregar & Simanjuntak, 2019:3) adalah faktor yang siap diidentifikasi bagaimana masalah yang penting menggambarkan model konsep berhubungan dengan bagaimana teori berhubungan. Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian tersebut dapat berisi dua variabel maupun lebih. Jika peneliti hanya meneliti sebuah variabel, maka yang dilakukan peneliti adalah mengemukakan deskripsi teoritis variabel tersebut dan juga argumentasi terhadap besarnya variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Fizia *et al.*, 2018) Beban kerja ialah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dan diberi periode waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika perusahaan yang memberikan berat bagi pegawai maka berakibat muncul beberapa dampak faktor negatif. Salah satu faktornya yaitu kinerja karyawan. Pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kerja dilakukan tidak sepadan dengan harapan yang diharapkan oleh perusahaan,

hasil pekerjaan yang tidak dapat diterima oleh pelanggan. Maka sebab itu, penting untuk suatu perusahaan memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh para pegawai.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

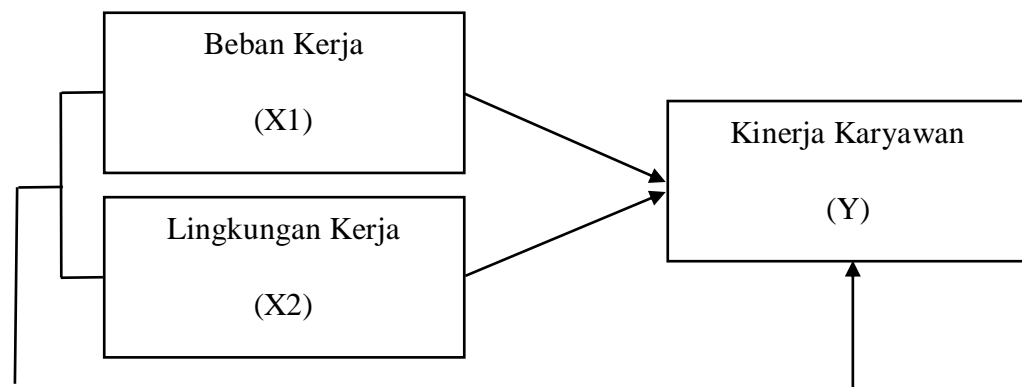
Menurut penelitian (Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi, 2020:112), Lingkungan kerja melambangkan sesuatu entitas yang berada disekeliling para pekerja yang bisa mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan prosedur yang seharusnya maka tentu saja pegawai akan merasa tidak nyaman. Kenyamanan dalam melakukan sesuatu tentu saja sangat dibutuhkan. Jika para pegawai tidak memiliki kenyamanan maka pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang positif juga akan membawa semangat kerja didalam diri pegawai. Jika pegawai tidak memiliki semangat kerja dalam perusahaan tentunya kinerja karyawan akan menurun. Maka sebab itu, penting untuk suatu perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang ditempati oleh para pegawai.

2.3.3. Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Nabawi, 2019:181), Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai prosedur dapat memberikan perasaan yang aman dan memungkinkan para pekerja semangat dalam bekerja agar bisa melakukan pekerjaan secara optimal. Jika pegawai merasa aman didalam lingkungan kerja, maka pekerja juga akan merasa betah didalam perusahaan. Begitu juga dengan beban kerja, jika pegawai tidak

merasakan beban kerja, maka pegawai akan makin semangat dalam melakukan tugas yang diberikan. Semakin semangat karyawan bekerja maka akan semakin meningkat juga kinerja para pegawai. Semakin berkurangnya beban kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin teratur juga kinerja para pegawai.

Berlandaskan latar belakang masalah serta landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4.Hipotesis

Hipotesis melambangkan jawaban yang belum pasti terhadap ringkasan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian telah disampaikan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban yang belum pasti diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan dengan cara mengumpulkan data merupakan pengertian menurut (Sugiyono, 2014). Berlandaskan beberapa kerangka pemikiran teori di atas maka hipotesis yang diputuskan dalam penelitian ini, yaitu :

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

H₃: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Sebelum melakukan sebuah penelitian, para peneliti harus menyiapkan desain atau desain penelitian terlebih dahulu. Desain penelitian ditempatkan dibagian pertama dikarenakan dalam meneliti diharapkan bahwa desain penelitian akan memberikan intruksi yang sistematis sebagai panduan untuk para peneliti dalam realisasi penelitian. Para peneliti dapat memilih penelitian yang berantai yang paling sehaluan untuk digunakan dalam penelitian. Desain penelitian yang peneliti pilih disini ada desain penelitian kausalitas. Desain penelitian ini berkaitan bersama-sama variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut diteliti agar peneliti dapat mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

Desain penelitian kausalitas menurut peneliti (Siregar & Simanjuntak, 2019:3) penelitian yang ditujukan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat dari variabel independent terhadap variabel dependen. Selain itu peneliti juga menggunakan pendekatan atau metode penelitian kuantitatif dimana peneliti harus sebar kuesioner yang dijadikan sebagai instrumen. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut peneliti (Sujarweni, 2020) penelitian kuantitatif yang menciptakan penemuan yang dapat dihasilkan beserta menggunakan strategi-strategi statistik atau metode lain dari kuantifikasi atau penilaian. Pendekatan kuantitatif ini memberi reaksi kepada

indikasi-indikasi yang memberikan karakteristik yang eksklusif didalam kehidupan yang disebut sebagai variabel.

3.2.Operasional Variabel

3.2.1.Variabel Independen

Variabel Independen menurut ahli (Sugiyono, 2016:141) Variabel yang lebih dikenal sebagai predictor,*antecedent* dan stimulus, atau lebih sering dikenal bagaikan variabel bebas. Variabel bebas menggambarkan variabel yang berkaitan dengan sebab akibat atau timbulnya dengan metode terikat atau variabel dependen. Pada penelitian ini, peneliti menentukan beberapa variabel independent atau variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap metode terikat atau variabel dependen.

3.2.2.Variabel Dependen

Variabel dependen dikenal sebagai variabel yang terikat. Variabel dependen menurut ahli (Sugiyono, 2016:132) Variabel yang lebih dikenal sebagai output, kriteria, dan konsekuan. Variabel dependen sering dianggap sebagai variable yang dipengaruhi atau yang memerankan akibat, karena munculnya variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian ini, peneliti menentukan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen yang memberikan akibat terhadap variabel independen.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja merupakan persepsi kegiatan yang membutuhkan mental atau proses kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan baik didalam sudut pandang fisik maupun mental.	1.Target Yang perlu dicapai 2.Kondisi Pekerjaan 3.Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja merupakan keadaan yang melibatkan semua aspek yang bertindak dan mengontrol pada tubuh dan pikiran dalam diri pegawai.	1.Penerangan 2.Suhu Udara 3.Suaru Bising 4.Pengunaan Warna 5.Ruang Gerak yang diperlukan 6.Keamanan kerja 7.Hubungan Karyawan	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y ₃)	Kinerja Karyawan merupakan ukuran yang bersangkutan dicapai oleh pegawai untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan. Ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan kriteria dan waktu tersendiri dalam menilai target kinerja karyawannya.	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Keandalan Kerja 4.Sikap	<i>Likert</i>

Sumber : (Syamsu et al., 2019), (Hanafi & Yohana, 2017), (Amalia & Indratono, 2018)

3.3.Populasi dan Sampel

3.3.1.Populasi

Populasi merupakan Keseluruhan jumlah wilayah abstraksi atas obyek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh para

peneliti dan dapat disimpulkan oleh peneliti untuk dicermati dan kemudian dibuat menjadi kesimpulan menurut ahli (Sujarweni, 2020:65). Populasi yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan di PT Konsultindo Artha Persada, yakni semua bidang sebanyak 107 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan elemen dari karakteristik dan sejumlah data yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk melakukan penelitian menurut ahli (Sujarweni, 2020:66). Cara pengambilan sampel yang diambil oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh yakni dimana data yang diuji oleh peneliti adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 107 karyawan di PT Konsultindo Artha Persada.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Strategi atau cara yang dilakukan oleh para peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan merupakan hal yang disebut sebagai teknik dalam pengumpulan data menurut ahli (Sudaryono, 2017:215). Pengumpulan data yang dikumpulkan oleh para peneliti dimaksudkan untuk dapat menghasilkan keterangan yang valid, kenyataan yang sesuai, bahan-bahan dan juga mengumpulkan informasi yang dapat dipercaya. Metode atau teknik merupakan suatu yang rangkaian yang ideal dan tidak dapat diwujudkan dalam bentuk atau benda melainkan hanya bisa dilihat melalui penggunaannya. Terdapat berbagai cara dalam melakukan metode atau teknik pengumpulan data, yaitu : wawancara, angket, tes, observasi, analisis dokumen dan juga lain sebagainya. Peneliti dapat memilih satu ataupun lebih teknik pengumpulan data tergantung permasalahan apa yang sedang dihadapi oleh peneliti.

3.4.1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner ialah salah satu metode atau teknik pengumpulan data. Peneliti yang tidak langsung berinteraksi dengan responden disebut dengan angket atau kuesioner. Cara pengumpulan dengan angket atau kuesioner merupakan peneliti harus menyiapkan sejumlah pertanyaan yang harus direspon oleh para responden. Menurut ahli (Sanusi, 2011:96) Angket atau kuesioner merupakan para responden yang bersedia menjawab beberapa pertanyaan yang diminta sesuai dengan peneliti. Setelah melakukan pengumpulan data, peneliti pun harus mengolah data-data yang diperoleh. Salah satu alat yang mendukung para peneliti ketika menjalankan peneliti adalah menggunakan program SPSS yang merupakan singkatan dari *Statistic Package for the Social Sciences*.

Dalam pengumpulan data ini, peneliti membuat sejumlah pertanyaan agar dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap PT Konsultindo Artha Persada. Kemudian tanggapan dari para responden dapat diuji dalam menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut ahli (Sugiyono, 2017:132) digunakan untuk mengetahui perilaku, persepsi ataupun pendapat seseorang ataupun kelompok dalam menghadapi potensi dan permasalahan yang dialami dalam suatu objek. Untuk melakukan metode pengumpulan data secara angket atau kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, maka dapat diketahui memperhitungkan data yakni sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Skala <i>Likert</i>	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5

2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2017 : 133)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk dapat memahami karakteristik-karakteristik variabel-variabel yang kita teliti, kita menggunakan analisis deskriptif. Menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan sesuai keadaan yang nyata tanpa berniat untuk membuat ringkasan yang dapat diperlihatkan untuk umum maupun penyamarataan merupakan statistic deskriptif menurut ahli (Sugiyono, 2017:141). Sebagian besar penelitian yang dilakukan menggunakan populasi tanpa mengambil sampelnya kebanyakan selalu menggunakan stastik deskriptif dalam melakukan penelitian. Penelitian deskriptif menuju kepada fakta yang sistematis yang kita peroleh dari hasil penelitian. Menurut ahli (Sanusi, 2011:14) langkah-langkah umum dalam penelitian deskriptif terdiri dari merumuskan masalah yang diteliti oleh peneliti, merumuskan tujuan yang diteliti oleh oeneliti ,mengumpulkan data yang dibutuhkan, menganalisis data yang terkumpul dan membuat ringkasan dari penelitian tersebut.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Untuk mengukur suatu ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek menggunakan uji validitas. Menurut ahli (Setyaningrum, 2020) dilakukannya uji validitas untuk mengetahui seberapa pengaruh baiknya terhadap tes pengukuran dalam mengukur objek yang sudah seharusnya diukur. Alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur dapat menentukan seberapa valid data yang kita ukur. Validitas yang diperoleh dengan mencari nilai korelasi lebih diketahui dengan validitas konstruk (*construct validity*). Peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* untuk memeriksa nilai korelasi.

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

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

Sumber : (Sanusi, 2011;77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai r jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n – 2) dan hasil perhitungan nilai r lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada

alfa tertentu, maka hasilnya signifikan dan dapat kita simpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid.

2. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas ($n - 2$) dan hasil perhitungan nilai r lebih kecil daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu, maka hasilnya tidak signifikan dan dapat kita simpulkan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid.

3.5.2.2. Uji Realibilitas Data

Kestabilan hasil yang diukur secara repetitif dari masa ke suatu masa disebut uji realibilitas, menurut ahli (Setyaningrum, 2020:166) mendeskripsikan bahwa realibilitas sebagai indikator validitas keakrutannya suatu alat ukur. Alat ukur realibilitas dapat kita ketahui dengan melakukan pengukuran berulang kali pada ciri-ciri hasil yang sama. Terdapat dua cara untuk menghitung realibilitas menurut ahli (Sanusi, 2011:81), yaitu dengan cara belah dua dan pengukuran ulang. Realibilitas biasanya diuji dengan melihat bukau *Alpha Cronbach* yang diperoleh dengan melakukan validasi data menggunakan SPSS.

Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: (Setyaningrum, 2020:167)

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai item lebih besar dari 0,40, maka item tersebut dikatakan punya konsistensi internal.
2. Jika nilai item lebih kecil dari 0,40, maka item tersebut dikatakan tidak punya konsistensi internal.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Yusuf, 2014:368) Uji normalitas bertujuan agar dapat membuktikan bahwa data sampel yang bermula dari populasi yang bertujuan untuk menghasilkan hasil normal. Terdapat beberapa teknik yang dapat kita gunakan dalam melakukan uji normalitas, yaitu :

1. Uji *chi square*

Menguji dengan cara mengukur hubungan atau pengaruh dua variabel nominal dan bertujuan untuk mengukur seberapa signifikasinya hubungan antara beberapa variabel

2. Uji *Lilliefors*

Menguji dengan cara menggunakan statistik untuk mengukur normalitas data, yaitu agar dapat tahu apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji *Kolmogorov-smirnov*

Menguji dengan cara membedakan antara data yang diuji normalitasnya menggunakan data normal baku.

3.5.3.2. Uji Homogenitas

Menurut (Yusuf, 2014:368) Uji Homogenitas bertujuan untuk membuktikan bahwa beberapa kelompok data sampel berawal dari populasi yang mempunyai variasi yang sama. Pada analisis ini syarat yang diperlukan adalah alat regresi untuk setiap kelompok berdasarkan variabel terikatnya memiliki varians yang sama.

3.5.3.3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Yusuf, 2014:369) Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkan koefisien korelasi antar variabel bebas yang dilakukan melewati uji regresi dengan patokan nilai VIF. Terdapat beberapa teknik untuk menguji multikolinieritas, yaitu :

1. Jika nilai VIF disekita angka 1 atau memiliki *toerance* mendekati 1, dapat dinyatakan bahwa tidak memiliki masalah dalam uji multikolinieritas dalam model regresi yang lain.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel terbebas kurang dari 0,5, maka tidak akan terdapat masalah dalam multikolinieritas.

3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Yusuf, 2014:369) Uji Heteroskedastisitas bertujuan demi memahami apabila dapat regresi varian *error* untuk beberapa nilai variabel tidak konsisten atau berubah-ubah. Pendeteksian konsisten atau varian tersebut tidak *error* konstan bisa terselesaikan dengan cara menggambarkan grafik antara y dengan menggambarkan grafik residu.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2011:134) Analisis Regresi Linear Berganda ialah perluasan dari pertambahan jumlah variabel independent yang sebelumnya cuma satu saja kemudian menjadi variabel dependen. Berikut rumus analisis regresi linear berganda , yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Rumus 3.3 Analisis Regesi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel independen pertama (beban kerja)

X_2 = Variabel independen kedua (lingkungan kerja)

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sanusi, 2011:136) Analisis Koefisien Determinasi atau R^2 merupakan koefisien determinasi majemuk atau yang juga dikenal sebagai *multiple coefficient of determination*. Fungsi analisis koefisien determinasi adalah akan menjelaskan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Regresi linear berganda dikatakan semakin baik andaikata nilai koefisien determinasi semakin membesar dan cenderung teruk berkembang

dan nilai koefisien determinasi sejalan dengan peningkatan jumlah variabel independen.

3.5.5.Uji Hipotesis

3.5.5.1.Uji T

Menurut (D.Priyatno, 2012:52) Model regresi variabel independen secara parsial yang berakibat terhadap variabel dependen atau variabel terikat disebut dengan uji T. Adapun Kriteria penilaian uji T adalah :

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel terikat berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel terikat.

3.5.5.2.Uji F

(D.Priyatno, 2012:51) bertujuan untuk mengukur variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dapat diuji dengan F. Adapun kriteria penilaian uji F adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1.Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih peneliti sebagai tempat penelitian dan memperoleh data-data yang akan peneliti uji yang bertujuan untuk menemukan kesignifikasikan data dan meringkas hasil penelitian tersebut. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Konsultindon Artha Persada yang berlokasi di Ruko Puri Legenda Blok C2 No.11. Semua data yang terkumpulkan semua diberikan langsung dari PT Konsultindo Artha Persada.

3.6.2.Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		2020	2020				2020				2020				2021				2021			
		1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul Penelitian	■																				
2.	Pengambilan Data		■	■																		
3.	Studi Pustaka			■	■	■																
4.	Metodologi Penelitian						■	■	■	■												
5.	Penyusunan Kuesioner										■	■										
6.	Penyebaran Kuesioner										■	■	■									
7.	Pengolahan Data														■	■	■	■				
8.	Penyelesaian Penelitian																	■	■	■	■	

Sumber: Peneliti, 2020