

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG
KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:
DANI PRADITYA SETIAWAN
12808141005**

**MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG
KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:
DANI PRADITYA SETIAWAN
12808141005**

**MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG
KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA**

Oleh:

Dani Praditya Setiawan

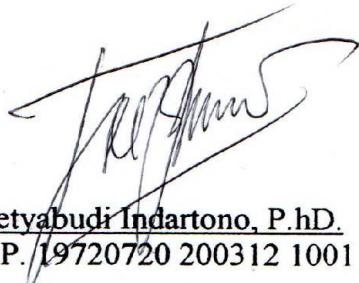
NIM. 12808141005

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 3 Oktober 2016

**Menyetujui,
Pembimbing**


Setyabudi Indartono, P.hD.
NIP. 19720720 200312 1001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA

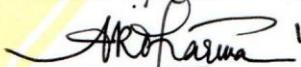
Oleh:

Dani Praditya Setiawan

NIM. 12808141005

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 3 Oktober 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		12/10 2016
Prof. Dr. Nahiyah J. F., M.Pd.	Penguji Utama		10/10 2016
Setyabudi Indartono, P.hD	Sekretaris Penguji		17/10 2016

Yogyakarta, 20 Oktober 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dani Praditya Setiawan

NIM : 12808141005

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN – JAWA
TENGAH – INDONESIA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat penulis yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 3 Oktober 2016

Yang menyatakan,



Dani Praditya Setiawan
NIM.12808141005

MOTTO

“Learn from yesterday, live from today, and hope for tomorrow”

(Albert Einstein)

“Kegagalan hanya terjadi apabila kita menyerah”

(Lessing)

“ Berperang tanpa pasukan menang tanpa merendahkan, kesatria tanpa
ajudan kekayaan tanpa kemewahan ”

(JHF)

“Percayalah setiap kejadian yang terjadi dalam hidup ini adalah yang terbaik”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru

Sebagai wujud syukur dan terima kasihku

Untuk Bapak (alm. Charles E.E. Charpentier) dan Ibu (Yasmini) tercinta

Untuk saudara-saudaraku pengisi mozaik kehidupanku

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengaktualisasikan diri untuk

merangkai masa depan

Teman-teman seperjuangan manajemen 2012

yang selalu memberi motivasi

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG
KLATEN**

Oleh:
DANI PRADITYA SETIAWAN
NIM: 12808141005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada percetakan PT Macanan Jaya Cemerlang (PT.MJC), (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.MJC dan (3) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.MJC. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang - Klaten sebanyak 194 orang, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Disproportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta (β) sebesar -0,104 ($p>0.05$; $p=0,022$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,165 ($*p<0.05$; $p=0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,011; dan (3) Beban Kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) -0,095 ($p>0.05$; $p=0,32$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja memiliki nilai beta 0,159 ($*p<0.05$; $p=0,26$) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,36.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK LOAD AND WORKING ENVIRONMENT
TOWARDS EMPLOYEES' PERFORMANCE (A STUDY IN PT. MACANAN
JAYA CEMERLANG KLATEN)**

By :
DANI PRADITYA SETIAWAN
NIM: 12808141005

ABSTRACT

This study aimed to find out : (1) the effects of work load towards employees' performance in printing company Macanan Jaya Cemerlang Corp. (2) the effects working environment towards employees' performance in printing company Macanan Jaya Cemerlang Corp. (3) the effects of work load and working environment towards employees' performance in printing company Macanan Jaya Cemerlang Corp. This study was casual associative study by using quantitative approach. The population in this study were all employees in printing company Macanan Jaya Cemerlang Corp as many as 194 people, The sampel in this study were 100 employee. The sampling technique used Disproportionate stratified random sampling. Data were collected by a questionnaire which was tested for validity and reliability. Technique analyzed using multiple regression analysis.

*The results of the study on 5% significance level showed that: (1) work load had a negatively effect towards employees' performance with the beta (β) coefficient on the amount of -0,104 ($p>0.05$; $p=0,022$). The contribution of the effect of work load towards employees' performance was ($^{\Delta}R^2$) 0,027; (2) working environment effected positively towards employees' performance with the beta (β) coefficient on the amount of 0,165 ($*p<0.05$; $p=0,045$). The contribution of the effect of working environment on the employee's performance was ($^{\Delta}R^2$) 0,011; and (3) work load whose beta (β) value was (β) -0,095 ($p>0.05$; $p=0,32$) effected negatively and significantly towards employees' performance. Meanwhile, working environment which had beta (β) value 0,159 ($*p<0.05$; $p=0,26$) effected employees' performance positively. The contribution of work load and working environment partially effect on the employee's performance was ($^{\Delta}R^2$) 0,36.*

Keywords: Work Load, Working Environment , Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Alloh SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang” dengan lancar dan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sekaligus dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Prof. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Arum Darmawanti, M.M., selaku Ketua Pengaji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Seorang wanita hebat yang telah membesarkan dan membimbing kehidupanku dengan sentuhan kasih dan doa terbaik dalam setiap malamnya, ridhomu-lah yang selalu ku cari, Ibu Yasmini ibuku tercinta,
8. Bapakku tersayang, Alm. Charles E.E. Charpentier sosok yang selalu kuat dan tidak pernah mengeluh untuk mempertaruhkan hidup demi keluarganya, ku darma baktikan hidupku untuk berbakti padamu.
9. Orang tua angkat Alm.Mr. Gerrit Noot, Mr. Frans Kouwenhoven dan Richie Subarjo yang selalu memberikan kasih sayang dan pelajaran yang sangat berarti dalam hidup ini.
10. Zerymarupi, S.E., teman terbaik merangkai masa depan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
11. Sahabat seperjuangan di kampus tercinta FE UNY Miftachul Mujib, S.E. dan Pungkas Prayoga, S.E. yang selalu ada disaat saya membutuhkan bantuan dan menemani baik saat suka maupun duka.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis,



Dani Praditya Setiawan
NIM. 12808141005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Deskripsi Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Beban Kerja	18
3. Lingkungan Kerja	21
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	29
D. Paradigma Penelitian.....	34
F. Hipotesis Sementara.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu	36
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Instrumen	45
F. Teknik Analisi Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Profil Objek Penelitian	56
B. Hasil Penelitian.....	58

1. Analisis Deskriptif	58
2. Uji Prasyarat Analisis Variabel	66
3. Pengujian Hipotesis.....	68
C. Pembahasan	71
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Keterbatasan Penelitian	81
C. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Halaman	Table
3	Tabel 1. Data jumlah buku rusak
7	Tabel 2. Faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih
44	Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen
46	Tabel 4. Hasil Uji CFA
48	Tabel 5. Hasil Item pertanyaan lolos uji CFA.....
49	Tabel 6. Hasil Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha
49	Tabel 7. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation
50	Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....
59	Table 9. Karakteristik PT. MJC Berdasarkan Jenis Kelamin.....
60	Table 10. Karakteristik PT. MJC Berdasarkan Usia
61	Table 11. Karakteristik PT. MJC Berdasarkan pendidikan terakhir
62	Table 12. Karakteristik PT. MJC Berdasarkan lama berkerja
63	Table 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....
64	Table 14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....
65	Table 15. Kategorisasi Variabel Kinerja
66	Table 16. Hasil Uji Normalitas
67	Table 17. Hasil Uji Linieritas.....
68	Table 18. Hasil Uji Multikolinieritas
69	Table 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja.....
71	Table 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS	87
Lampiran 2. DATA PENELITIAN	89
Lampiran 3. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN	92
Lampiran 4. DATA KATEGORISASI	95
Lampiran 5. HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 1 (CFA)	99
Lampiran 6. HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 2 (CFA)	100
Lampiran 7. HASIL UJI RELIABILITAS	101
Lampiran 8. PERHITUNGAN DISKRIMINAN	103
Lampiran 9. HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN	104
Lampiran 10. HASIL UJI DESKRIPTIF	105
Lampiran 11. RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI	106
Lampiran 12. HASIL UJI KATEGORISASI	107
Lampiran 13. HASIL UJI NORMALITAS	108
Lampiran 14. HASIL UJI LINIERITAS	109
Lampiran 15. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS	109
Lampiran 16. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)	111
Lampiran 17. HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Macanan Jaya Cemerlang adalah perusahaan produksi terbesar di bidang percetakan di Klaten, Jawa tengah. PT. Macanan Jaya Cemerlang memiliki peranan yang penting dalam menggerakan pundi-pundi kehidupan baik untuk masyarakat Klaten dan sekitarnya. PT. Macanan Jaya Cemerlang telah dipercaya Lembaga Pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk melaksanakan percetakan beberapa program salah satunya adalah diberi kepercayaan mencetak soal Ujian Nasional untuk SMA/SMK pada tahun 2015. Di tahun 2004 dan 2009, PT. Macanan Jaya Cemerlang juga mendapatkan kepercayaan mengerjakan proyek dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) berupa percetakan surat-surat pemilihan umum. Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan

berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Handoko (2001:135), yaitu kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2000:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Output* perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat kita

lihat berdasarkan hasil observasi dari data perusahaan tentang jumlah buku yang rusak pada 10 bulan terakhir pada tabel 1 seperti dibawah ini :

Tabel 1. Data Jumlah Buku Rusak PT. Macanan Jaya cemerlang pada tahun 2015

No	Bulan	Tahun	Jumlah Terbit Judul Baru	Jumlah Eksemplar Buku	Jumlah Buku Rusak	Persentase
1	Januari	2015	271	42.320.288	1.285.000	3,03%
2	Februari	2015	2301	416.799.657	15.568.250	3,73%
3	Maret	2015	290	43.000.804	1.890.022	4,39%
4	April	2015	123	21.535.486	895.245	4,16%
5	Mei	2015	503	108.595.160	5.256.780	4,84%
6	Juni	2015	587	178.128.962	9.125.303	5,12%
7	Juli	2015	557	134.198483	4.687.231	3,49%
8	Agustus	2015	572	161.626.388	7.230.920	4,48%
9	September	2015	231	35.764.062	1.200.110	3,35%
10	Oktober	2015	302	43.654.762	1.896.525	4,34%
Rata-Rata						4,09%

Sumber: Bagian HRD PT. Macanan Jaya Cemerlang

Data tabel 1 di atas, menunjukkan jumlah buku yang rusak masih tinggi karena presentase kerusakan buku yang paling rendah terjadi pada bulan Januari 2015 sebesar 3,03 % dan rata-rata presentase kerusakan buku pertahun sebesar 4,09. Sedangkan tingkat toleransi presentase buku rusak yang ditetapkan oleh PT. MJC sebesar 1 % pertahun. Puncaknya kerusakan buku terjadi pada bulan Juni 2015 yang menembus angka rata-rata presentase sebesar 5.12%.

Menurut hasil wawancara dengan manajer *Human Resources Departement* (HRD) kualitas buku yang dihasilkan juga masih banyak yang di bawah standar yang ditetapkan oleh PT. MJC seperti warna yang

kurang tajam dan *cutting* yang kurang sesuai. Masalah lain yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu diskripsi pekerjaan yang tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan karena target yang ada di dalam perusahaan selalu berubah-ubah sesuai dengan order produksi yang masuk diperusahaan, karyawan selalu berkerja secara lembur yang mengakibatkan perusahaan menambah biaya produksi.

Perusahaan percetakan seperti PT. MJC mempunyai tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tegantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian produksi diminta untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketelitian yang tinggi atau sebaliknya. Hal ini memberikan tekanan

tersendiri bagi karyawan PT. MJC. Tingginya beban kerja yang ada di PT. MJC ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. MJC. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Menurut Sudiharto (2001:22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan.

Berdasarkan observasi pada PT. MJC suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif. Fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan meja dan kursi karyawan rusak, hal ini menganggu kenyamanan pekerja. Tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Menurut Assauri (1993:33), mengemukakan bahwa agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang

besar merupakan pemborosan ruangan. Penerangan pada bagian produksi yang masih kurang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan ketika berkerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD masalah lain yang masih berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama atau bertetangga sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. Tak heran banyak dari karyawan PT. MJC ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT. MJC karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Dari paparan di atas diketahui bahwa pemasalahan penurunan kinerja karyawan PT. MJC diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Penulis melakukan *pra-survey* dengan cara menyebar koesioner tertutup menggunakan 5 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kepada 50 karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Mereka diwajibkan menjawab 2 faktor yang paling mereka anggap sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Dari hasil *pra-survey* diketahui 2 faktor yang memiliki presentase yang paling berpengaruh dan perlu diperhatikan menurut data *pra-survey* pada sampling karyawan PT.

MJC yaitu faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 seperti berikut ini :

Tabel 2. Faktor Yang Harus Mendapat Perhatian Lebih Dari Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Faktor yang Mempengaruhi kinerja	Jumlah Jawaban	Presentase %
Beban kerja	34	34 %
Lingkungan Kerja	26	26 %
Kompensasi	16	16 %
Disiplin	12	12 %
Motivasi	12	12 %
(50 karyawan) x (2 Faktor)	100	100 %

Sumber : data *pra-survey* pada 50 karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang menurun dan kurang optimal disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor beban kerja sebesar 34% dan lingkungan kerja 26% atau sebanyak 50 % responden yang memilih faktor tersebut. Faktor lain yang berpengaruh adalah kompensasi, disiplin dan motivasi. Oleh karena itu penulis mengambil 2 faktor yang dianggap karyawan PT. MJC paling berpengaruh dalam penurunan kinerja karyawan PT. MJC yakni beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dalam penelitian ini.

Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibawa (2014), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar”

menunjukan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta. Menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muzammil (2014), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru, menunjukan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terlihat jelas pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian skripsi tentang **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MACANAN JAYA CEMERLANG”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan PT. MJC yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif.
2. Menurunnya kinerja karyawan PT. MJC yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi.
3. Banyak produk yang rusak sebagai tanda penurunan kinerja karyawan PT. MJC.
4. Tata letak meja karyawan PT. MJC yang berdekatan membuat karyawan sering mengobrol satu sama lain.
5. Kesadaran karyawan yang masih kurang terlihat sering bermain hp saat berkerja.
6. Sirkulasi udara dan penerangan yang masih kurang pada unit produksi.
7. Target yang *fluktiatif* mengakibatkan beban kerja yang tinggi pada karyawan PT. MJC.
8. Karyawan PT. MJC yang terbiasa santai pada saat jam kerja dan cenderung mengharapkan kerja lembur agar mendapat upah lebih.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dari hasil wawancara, obeservasi dan *pra-survey* yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. MJC, terlihat jelas

bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. MJC oleh karena itu penulis membatasi masalah penelitian skripsi ini pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena sebagai hasil output untuk kelangsungan hidup perusahaan.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?

E. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

F. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktisi / Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT. Macanan Jaya Cemerlang dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

- b. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- c. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339), bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi,

maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menurut Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Prawirosentono (1999:27), efektifitas dan efisiensi yaitu apabila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut Prawirosentono (1999:27), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi menurut Prawirosentono (1999:27), disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Timpe (1992:31), mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku,

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi

c) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) , adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d) Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja karyawan, menurut Chishty (2010:12), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

2. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

e) Efek Kinerja

Menurut Umam (2010:101), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Beban Kerja

A. Definisi Beban kerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komaruddin (1996:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000:2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

C. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat penggerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

D. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba, (2000;4) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya

perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah

- a. Nitisemito (2002;11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Sedarmayati (2001;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- c. Swastha dan Sukotjo (2004:26-27), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-

faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

- d. Heijrachman dan Husnan (1997:34), menyatakan bahwa yang 3 dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli diatas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002:11), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

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

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1992;159) adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara

yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan”

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan

adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

a. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Efek Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawidjaja, (2012;24). Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja di perusahaan MJC.

Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam seperti pada berikut ini :

1. Berdasarkan penelitian dari Muzammil, (2014) dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru) dalam penelitian tersebut ada pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 18,49%
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2013) dalam TESIS program studi magister Universitas Dian Nuswantoro yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta. Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. Soesatyo dan Kusuma (2014) dalam jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien estimate sebesar -0.6 dan sig. 5% (1,96).

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya. Menurut Haryono (2004;75), Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan

normal. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan bagian HRD, terlihat jelas bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang merasakan beban kerja cukup berat hal ini ditunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus menjalani lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Masalah lainnya dalam beban kerja adalah kebiasaan buruk karyawan yang bersantai-santai ketika berkerja dan selalu mengharapkan lembur, hal ini tentu saja membuat karyawan berkerja lebih lama dan banyak dari mereka yang jatuh sakit. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Iskandar (2012;26), Beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC

Lingkungan kerja merupakan tempat utama karyawan melakukan aktifitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan pengaruh terhadap kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Susilaningsih (2013;3), kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya

ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mcanan Jaya Cemerlang, kami temukan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik masih mengalami beberapa masalah. Kondisi lingkungan kerja yang masih belum baik memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini baik permasalahan yang ada pada lingkungan fisik maupun non-fisik.

Permasalahan pada lingkungan fisik contohnya beberapa meja dan kursi rusak dan *fentilisasi* yang buruk menyebabkan suasana yang panas dan pengap karena pergantian oksigen yang kurang lancar, penataan ruang kerja yang belum kondusif yang mengakibatkan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya, dan kebersihan juga masih minimal karena banyaknya debu yang berada di meja dan peralatan, Masalah pada lingkungan non-fisik seperti kurang baiknya hubungan karyawan tingkat bawah dengan pimpinan, dan kebiasaan mengobrol antar karyawan pada satu devisi sehingga suasana kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan output perusahaan

apabila lingkungan kerja buruk maka hasil akan berbanding lurus maka masalah ini tidak boleh terus dibiarkan dan harus dicari jalan keluarnya. Perbaikan wajib dilakukan agar kondisi karyawan menjadi lebih baik dengan kondisi yang baik maka kinerja karyawan akan naik, Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Adanya hubungan pengaruh positif antara lingkungan kerja kinerja karyawan dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC

Output perusahaan yang bergerak di bidang produksi salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Timpe (1992;31), mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja dan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya akan membuat karyawan berkerja secara

maksimal namun kinerja yang maksimal juga harus didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

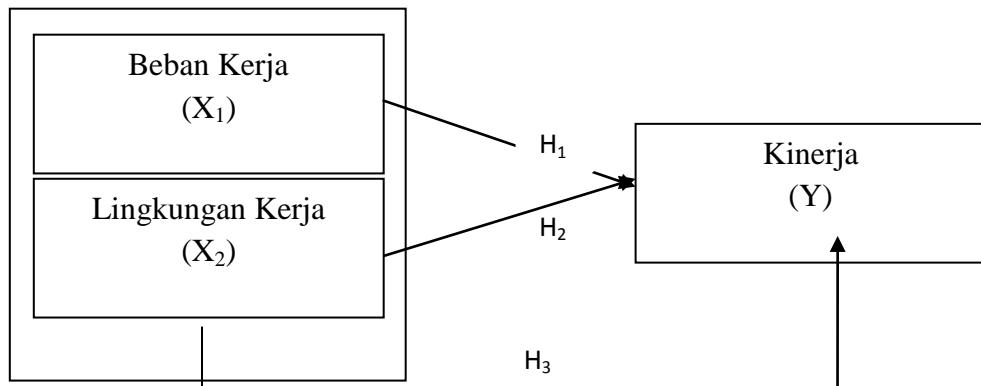
Berdasarkan data perusahaan diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang sudah terjadi sejak Januari 2015 hingga Oktober 2015 oleh karena itu penulis melakukan *pra-survey* kepada 50 karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mengenai faktor-faktor yang menurut mereka mempengaruhi kinerjanya, sebagian besar dari jawaban mereka adalah beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Beban kerja yang seimbang akan membuat karyawan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Haryono (2004;75), Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar atas kinerja karyawan hal ini diungkapkan oleh Susilaningsih (2013;3), yaitu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Apabila beban kerja sudah seimbang dan lingkungan kerja telah kondusif maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal, dengan itu visi dan misi perusahaan pun akan tercapai. Beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan dalam berkerja di lingkungan kerja yang kurang kondusif akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah.. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menghambat kinerja karyawan karena mereka merasa tidak nyaman dalam berkerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan PT. MJC sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang seimbang serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Penelitian yang mendukung tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Muzammil (2014), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru, menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Paradigma Penelitian

→ Pengaruh antar variabel

- H_1 : Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_3 : Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

E. Hipotesis Sementara

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang
 H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang
 H_3 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang di Desa Macanan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah

penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh karyawan PT. MJC mulai dari tingkat tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, deskripsi pekerjaan tiap departemen, kualitas dan kuantitas produk yang telah dihasilkan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Chishty (2010;12). Secara umum, indikator kinerja diukur dari:

a. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut ketepatan waktu bagi karyawan dalam menyelesaikan sebuah produk sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh PT. MJC.

b. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang peran dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan PT. MJC dalam suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas

Taget penyelesaian suatu pekerjaan PT. MJC kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar dari PT. MJC

d. Kualitas

Hasil penyelesaian suatu pekerjaan PT. MJC kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar dari PT. MJC

2. Variabel Independen (X)

a. Beban Kerja (X₁)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X₁). Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksud adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang ada PT Macanan Jaya Cemerlang, misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu produk, kerapian hasil cetak, kerapian *finishing*, ketepatan dan kecepatan kerja, keselamatan tenaga kerja selama produksi.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada PT Macanan Jaya Cemerlang, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya yang ada di PT Macanan Jaya Cemerlang, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X₂). Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di PT. Macanan Jaya Cemerlang adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Nitisemito (1992:159) yang terdiri dari :

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan PT, MJC yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling konflik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. terlalu dekatnya hubungan dan intesifnya interaksi antar karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. MJC.

3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 494 orang karyawan. Bagian direksi yang berada di PT. Macanan Jaya Cemerlang yang terdiri dari direktur utama dan direktur operasional dan bagian umum meliputi CCTV, HRD, Internal Auditor, IT, Operator Telepon, Pembukuan-Ku, Pembukuan-Pjk, Personalia, HSE, RT, Satpam, Regu ATS , Regu Gudang

Kertas Solo, IP, MJC, Regu Plembon, Sekretariat, Transportasi, serta bagian produksi meliputi bagian Cetak, Gudang Bahan Buku, gudang Barang Jadi, Penyelesaian, Pra Cetak, Pemasaran, Pemasaran-Solo, Pemasaran-Smg, Pembelian, PPIC dan Tehnik.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010;130), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008;116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *Disproportionate stratified random sampling* Sugiyono (2001: 59) menyatakan bahwa teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional yaitu dimana setiap anggota populasi walaupun berbeda tingkatan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut rekomendasi dari Hair (1998;258), ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah pertanyaan yang diestimasi. Terdapat 20 pertanyaan yang digunakan, maka minimal jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar 20×5 yaitu 100 karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan maksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Menurut Ferdinand (2006:46) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2010:45), skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

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

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 24 pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang disiplin kerja, 11 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 5 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Dari beberapa item pertanyaan pada variabel beban kerja terdapat 2 item pertanyaan yang bersifat *reverse question* yaitu pada pertanyaan nomor 10 dan 11 sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian pada 2 nomor tersebut dibalik nilainya. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
1.	Kinerja (Chisty, 2010;12)	1. Ketepatan Waktu 2. Deskripsi Pekerjaan 3. Kuantitas 4. Kualitas	1 2 3 4,5	“ Saeed ul Hassan Chishti,dkk (2010). Dalam Jurnal berjudul Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Jurnal Volume 10 : 12 Desember 2010 (ISSN 1930-2940). Hlm. 12-13.”
2	Beban kerja (Putra 2012:22)	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan	6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,	Febri Furqon Artadi (2015). Dalam Jurnal Ecomonica berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI”
3.	Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1992;159).	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja	15,16 17, 18,19,20	Markus Doddy Simanjuntak (2013) Tesis Magister Sains Universitas Sumatra Utara: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kopertis Wilayah I Medan

G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel Sugiyono, (2009;50). Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011;55). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011;53). Dengan demikian

tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji CFA

	Rotated Component Matrix ^a		
	1	2	3
LK1	,596		
LK2	,642		
LK3	,771		
LK4	,741		
LK5	,713		
LK6	,808		
BK1		,550	
BK2		,608	
BK3		,619	
BK4		,709	
BK5		,569	
BK6		,632	
BK7		,642	
BK8			
BK9			
KK1			,615
KK2			,578
KK3			,772
KK4			,823
KK5			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan pada masing-masing variabel telah mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item Beban Kerja 8 dan 9 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Sedangkan item Kinerja Karyawan 5, dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.. Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 3 butir pertanyaan dari 20 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 17 butir item. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA tahap 2

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
LK1		,593	
LK2		,584	
LK3		,757	
LK4		,783	
LK5		,736	
LK6		,789	
BK1			,533
BK2			,637
BK3			,664
BK4			,740
BK5			,604
BK6			,624
BK7			,540
KK1			,570
KK2			,654
KK3			,740
KK4			,753

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker, (1981:39) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Nilai AVE pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel

Lingkungan Kerja sama, sedangkan nilai konstruk variabel Beban Kerja dan Kinerja berbeda. Tabel 8 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel:

Tabel 6. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Mean	Std. Deviation	α Value	AVE	Pearson Correlation		
					5	6	7
LK	3,6262	,55687	,816	0,507		,816	
BK	3,6592	,47753	,738	0,405		,054	,738
KK	3,6446	,51512	,670	0,467	,173*	,107	,670

Sumber: Data diolah tahun 2016

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

2) Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 8 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (1959;81) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Tabel 9 menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

Tabel 7. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
LingKerja	3,6262	,55687	,816	[0,507]	0,003	0,030
BebanKerja	3,6592	,47753	,738	0,070	[0,405]	0,011
KineraKaryawan	3,6446	,51512	,670	0	0,152	[0,467]

Sumber: Data Diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE
Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011;47). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel Arikunto, (2010;193).

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,816	Reliabilitas
Beban Kerja	0,738	Reliabilitas
Kinerja	0,670	Reliabilitas

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 8 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 17. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghazali, (2011;19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009;108), adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali

(2011;103), model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005;46), pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak Nugroho, (2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima Nugroho, (2005;37).

b. Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2011;166), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011;105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011;229). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen
- C : Konstanta
- X_1 dan X_2 : Variabel bebas satu dan dua
- β_1 dan β_2 : Regresi
- R : Residu

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Obyek Penelitian

Sejarah PT. Macanan Jaya Cemerlang

PT. Macanan Jaya Cemerlang merupakan sebuah penerbit dan percetakan yang berlokasi di Klaten dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 72 tanggal 25 Oktober 1991, dan menempati areal seluas 48.252 meter persegi dengan bangunan seluas 14.231, 02 meter persegi.

Adapun sejarah atau cikal bakal berdirinya PT. Macanan Jaya Cemerlang ini dimulai pada awal bulan November 1978, tepatnya tanggal 3 November 1978. Pada tanggal tersebut, berdirilah sebuah perusahaan perorangan bernama INTAN, yang kemudian karena adanya permintaan pasar, khususnya buku terbitan yang semakin meningkat, maka mengharuskan PT. INTAN kemudian dipecah menjadi beberapa perusahaan, termasuk perusahaan percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Pada tanggal 30 Juli 1978 dengan pengesahan secara legal oleh Notaris H. Subekti, SH dengan nomor Akte 12/78, Badan Usaha CV. Intan pun diubah menjadi bentuk perseroan terbatas dengan nama PT. Intan Pariwara Penerbit dan Percetakan. Kemudian di tanggal 1 Februari 1992, PT. Intan Pariwara dibagi menjadi Intan Group karena mengalami perkembangan yang pesat dan bercita-cita untuk mengembangkan karyawan yang profesional. Adapun perusahaan yang termasuk dalam Group tersebut, adalah:

1. PT. Intan Pariwara
2. PT. Sinar Dahana Indah Boga
3. PT. Balarajasa Bakti Satya
4. PT. Macanan Jaya Cemerlang

Berdasarkan runutan di atas, dapat dikatakan bahwa PT. Macanan Jaya Cemerlang resmi berdiri tertanggal 1 Februari 1992, seiring dengan berubahnya nama Intan Pariwara menjadi Intan Group. Sesuai dengan namanya, PT. Macanan Jaya Cemerlang berlokasi di Desa Macanan, Klaten Utara, dan bergerak dalam bidang percetakan.

Alasan perusahaan memilih nama Macanan Jaya Cemerlang adalah dimana kata Macanan merupakan tempat perusahaan berdiri, yaitu di Padukuhan Macanan. Sedangkan kata Jaya dan Cemerlang merupakan harapan agar perusahaan tetap jaya dan cemerlang sampai kapanpun. Sejak tahun 1992, PT. Macanan Jaya Cemerlang mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan berbagai proyek penadaan buku sekolah berskala nasional dari beberapa penerbit ternama di Indonesia, antara lain PT. Intan Pariwara, yang merupakan Group dari perusahaan.

Di tahun 1998, PT. Macanan Jaya Cemerlang mengembangkan usaha ke industri kemasan dengan mengerjakan pencetakan label dan kemasan untuk beberapa produk makanan dari Garuda Food dan beberapa perusahaan makanan di Indonesia.

Mulai tahun 2003, perusahaan banyak dipercaya menjadi mitra kerja beberapa Departemen Pemerintahan, baik di Tingkat Pusat maupun di Daerah

untuk melaksanakan percetakan beberapa program. Di tahun 2004 dan 2009, PT. Macanan Jaya Cemerlang mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan proyek dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) Pusat berupa pencetakan Surat Suara Pemilihan Umum.

Didukung dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 194 orang karyawan yang bekerja dengan sistem Manajemen Mutu melalui ISO 9001: 2008, PT. Macanan Jaya Cemerlang akan siap menghadapi perkembangan jaman. Harga yang menarik, ketepatan waktu, dan kualitas merupakan jaminan. Sedangkan tujuannya adalah kepuasan semua pihak.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Macanan Jaya Cemerlang (PT. MJC). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik kinerja karyawan PT. MJC, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban kinerja karyawan PT. MJC. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik kinerja karyawan PT. MJC

Karakteristik kinerja karyawan PT. MJC yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, tempat tinggal, lama bekerja dan gaji. Deskripsi karakteristik kinerja karyawan PT. MJC disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik kinerja karyawan PT. MJC berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik PT. MJC Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	42	42
Perempuan	58	58
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. MJC dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (42 %) dan kinerja karyawan PT. MJC dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (58%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan PT. MJC berjenis kelamin laki-laki. Pekerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan oleh PT. MJC sebab lebih cocok untuk mengerjakan pekerjaan dengan beban kerja yang berat seperti produksi.

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Klaten berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik karyawan PT. MJC Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	24	24	24	24
26-30	34	34	34	58
31-35	22	22	22	80
36-40	17	17	17	97
>41	3	3	3	100
	100	100.0	100.0	

Tabel 10 di atas menunjukkan data pekerja yang kami ambil data untuk sampel dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 24% , pekerja dengan Rentang usia 26-30 tahun sebanyak 34%, pekerja dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 22%, pekerja dengan rentang usia 36-40 tahun sebanyak 17% dan pekerja dengan usia lebih dari 40 tahun hanya 3 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan rentang usia 26-30 tahun terbanyak dikarenakan pekerja dengan rentang usia tersebut adalah pekerja memiliki usia produktif dan memiliki pengalaman lama berkerja di perusahaan PT. MJC.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT. MJC berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik karyawan PT. MJC Berdasarkan Pendidikan

Valid	SD	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
	SD	2	2	2	2
	SMP	56	56	56	57
	SMA	20	20	20	77
	Diploma	8	8	8	85
	S1	14	14	14	100
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. MJC berpendidikan SD sebanyak 2 orang (2%), karyawan PT. MJC berpendidikan SMP sebanyak 56 orang (56%), karyawan PT. MJC berpendidikan SMA sebanyak 20 orang (20%), karyawan PT. MJC berpendidikan diploma sebanyak 8 orang (8%), karyawan PT. MJC berpendidikan Sarjana sebanyak 14 orang (14%), karyawan PT. MJC berpendidikan terakhir SMP. Mayoritas karyawan hanya lulusan SMP sebab perusahaan ini tidak memerlukan pekerja dengan skill dan pendidikan yang tinggi.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. MJC berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan PT. MJC Berdasarkan Lama Bekerja

Valid		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Percent
Valid	< 1 tahun	14	14	14	14
	1-5 tahun	9	9	9	23
	6-10 tahun	22	22	22	45
	11-15 tahun	14	14	14	59
	16-20 tahun	19	19	19	78.0
	> 20 tahun	22	22	22	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. MJC yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang (14%), karyawan PT. MJC yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 9 orang (9%), karyawan PT. MJC yang telah bekerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang (22%), karyawan PT. MJC yang telah bekerja 11-15 tahun sebanyak 14 orang (14%), karyawan PT. MJC yang telah bekerja 16-20 tahun sebanyak 19 orang (19,0%), karyawan PT. MJC yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 22 orang (22,0%). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan diperusahaan ini sangat kecil.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. MJC mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. MJC. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1. Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 30; mean sebesar 21,16; dan standar deviasi sebesar 3,256. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,41$	14	14
Sedang	$18,91 \leq X < 24,41$	56	56
Rendah	$X < 18,91$	30	30
Jumlah		100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. MJC masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (14%), karyawan PT. MJC yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. MJC masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 56 orang (56%), dan karyawan PT. MJC

yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di PT. MJC masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 30 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. MJC memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori sedang. Berdasarkan data hasil uji kategorisasi diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel Lingkungan Kerja sebagian besar masuk dalam kategori rendah dan sedang. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa lingkungan kerja di PT. MJC kurang kondusif.

2. Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen diperoleh nilai minimum sebesar 17; nilai maksimum sebesar 35; mean sebesar 24,98 ; dan standar deviasi sebesar 3,31. Selanjutnya variabel komitmen dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 28,29$	13	13
Sedang	$21,67 \leq X < 28,29$	85	85
Rendah	$X < 21,67$	2	2
	Jumlah	100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa komitmen dari individunya masuk dalam kategori tinggi sebanyak 13 orang (13%), karyawan yang menilai bahwa komitmen dari individu

masuk dalam kategori sedang sebanyak 85 orang (85%), dan karyawan yang menilai bahwa komitmen dari individu masuk dalam kategori rendah sebanyak 2 orang (2%). Berdasarkan data hasil uji kategorisasi diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel Beban Kerja sebagian besar masuk dalam kategori tinggi dan sedang. Kategori sedang diartikan bahwa beban kerja karyawan PT. MJC biasa saja / masih normal, karyawan memiliki pekerjaan yang banyak dan intensitas yang tinggi dalam bekerja, namun beban berkerja yang dimiliki karyawan juga tidak terlalu rendah.

3. Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 14,39; dan standar deviasi sebesar 2,16. Selanjutnya variabel kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 13,90$	43	43
Sedang	$11,34 \leq X < 13,90$	56	56
Rendah	$X < 11,34$	1	1
	Jumlah	100	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 43 orang (43%), karyawan yang menilai

kinerja kerjanya dalam kategori sedang sebanyak 56 orang (56%), dan karyawan yang menilai kinerja dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. MJC memberikan penilaian kinerja dengan kategori sedang.

Berdasarkan data hasil uji kategorisasi diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel Kinerja sebagian besar masuk dalam kategori tinggi dan sedang. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa kinerja mereka relatif baik.

2. Uji Prasyarat Analisis Variable

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,057	Normal
Beban Kerja	0,053	Normal
Kinerja	0,067	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011;166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,413	Linier
Beban Kerja	0,655	Linier

Sumber : Data primer Diolah Tahun 2015

Hasil uji linieritas pada tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Dari 2 variabel indepeden tersebut memiliki pengaruh yang linier terhadap variabel dependent yaitu kinerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011;105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai *VIF* di

bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,997	1,003	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,997	1,003	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Dari tabel 18 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Maka Lingkungan kerja tidak mempengaruhi Beban kerja atau sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Independent Variabel	KINERJA			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-,081	-,071	-,087	-,077
Asal Daerah	-,098	-0,098	-0,93	-0,92
Pendidikan	0,69	0,63	0,68	0,62
Lama Bekerja	0,37	0,34	0,26	0,25
Lingkungan Kerja		0,165*	-	0,159*
Beban Kerja		-	-0,104*	-0,095*
R^2	,022	,049*	0,033*	0,058
ΔR^2	,022	,027*	0,11*	,036

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 19, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (β) -0,104 ($p>0,05$; $p=0,022$). Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima berpengaruh negatif dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja hanya 2,7 % dan 97,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 19, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,165 (* $p<0.05$; $p=0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,011; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima berpengaruh positif dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hanya 1,1 % dan 98,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 19, diketahui bahwa lingkungan kerja (β) 0,159 (* $p<0.05$; $p=0,045$) dan beban kerja (β) -0,095 ($p>0.05$; $p=0,022$). berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) ,036. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima berpengaruh positif, dimana lingkungan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,6 % dan 96,4 % dipengaruhi oleh faktor lain,

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
2.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
3.	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti secara parsial

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) -0,104 ($p>0.05$; $p=0,022$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Bertambahnya target produksi yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas

kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2001;22). Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja pada karyawan yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

Beban kerja yang ada di PT. MJC sangat mempengaruhi tingkat produktifitas kinerja karyawan, beban kerja karyawan harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam produktifitas kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel beban kerja yaitu pada indikator target yang harus dicapai dengan total skor (354). Pada PT. MJC beban kerja pada karyawan masih terlihat tinggi berdasarkan hasil data kuisioner yaitu pada indikator beban kerja tentang pencapaian taget perusahaan yang masih rendah diakibatkan tingginya beban kerja pada perusahaan. Karyawan tidak bisa memenuhi taget produksi perusahaan misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu produk, kerapian hasil cetak, kerapian finishing, ketepatan dan kecepatan kerja tenaga kerja selama produksi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari karyawan tidak optimal/menurun.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Taget pekerjaan yang ditetapkan oleh

perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan dan kapasitas produksi yang ada pada PT. MJC. Kondisi pekerjaan yang Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada PT Macanan Jaya Cemerlang, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerajan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari perusahaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. MJC Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Soesatyo dan Kusuma (2014) dalam jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. ” menunjukan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien estimate sebesar - 0.6 dan sig. 5% (1,96).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,165 ($*p<0.05$; $p=0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

sebesar (ΔR^2) 0,014; maka hipotesis kedua diterima.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja. apabila lingkungan kerja bagus maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2009;72). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawaannya. Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang ada di PT. MJC berperan dalam menciptakan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil kuisioner skor terendah pada lingkungan kerja sebesar (351). Indikator lingkungan kerja yang baik akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat karyawan menjadi nyaman dan betah ketika berkerja. Secara fisik, lingkungan kerja di PT. MJC belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Terlihat dari berbagai permasalahan yang ditemukan di lapangan seperti Fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Tata letak meja

kerja karyawan yang sangat berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Kondisi ini menyebabkan karyawan kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja tidak maksimal.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator dari lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan. Suasana kerja yang baik yaitu kondisi baik fisik lingkungan kerja yang kondusif seperti penarangan yang baik dan kebersihan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan agar karyawan dapat berkerja secara nyaman. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik/masalah diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Tersediannya fasilitas bagi karyawan yakni bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC Klaten , hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “

(studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2013) dalam TESIS program studi magister Universitas Dian Nuswantoro yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta. “ Menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh beban kerja (β) -0,095 ($p>0.05$; $p=0,32$) berpengaruh negatif dan lingkungan kerja nilai (β) 0,159 ($*p<0.05$; $p=0,26$) dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,36. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara parsial dimana beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial,

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006;109), apabila beban kerja terus menerus

bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang tinggi terlihat pada tingkat pencapaian target produksi yang *fluktuatif*. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tegantung dari seberapa besar taget yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian produksi diminta untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketelitian yang tinggi atau sebaliknya. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. MJC. Tingginya beban kerja yang ada di PT. MJC ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. MJC. Pada PT. MJC terlihat beban kerja pada karyawan masih kurang sesuai. Apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan bisa lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaanya.

Penurunan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang sesuai juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karyawan

merasa bosan dalam berkerja ketika lingkungan kerjanya tidak kondusif dan kurang nyaman. Tata ruang dan sirkulasi udara yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Beban kerja yang proporsional tanpa didukung oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif tidak akan meningkatkan kinerja secara maksimal. Terlihat di PT. MJC berbagai permasalahan yang ditemukan lingkungan kerja di lapangan seperti Fentilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Tata letak meja kerja karyawan yang sangat berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaanya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator dari lingkungan kerja terpenuhi.

Menurut Susilaningsih (2013:3), kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik yaitu kondisi baik fisik lingkungan kerja yang

kondusif seperti penarangan yang baik dan kebersihan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan agar karyawan dapat berkerja secara nyaman. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik/masalah diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Tersedianya fasilitas bagi karyawan yakni bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada lingkungan kerja yang kondusif, karyawan yang memiliki beban kerja yang proporsional dalam melaksanakan pekerjaanya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Terdapat signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka semua karyawan yang nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki beban kerja yang proporsional akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Muzammil, (2014) dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru)” dalam penelitian tersebut ada pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 18,49%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) -0,104 ($p>0.05$; $p=0,022$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,165 ($*p<0.05$; $p=0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,014; maka hipotesis kedua diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh beban kerja nilai kerja (β) - 0,095 ($p>0.05$; $p=0,32$) berpengaruh negatif dan lingkungan (β) 0,159 ($*p<0.05$; $p=0,26$) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara paralel terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,36. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima dimana

hanya beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial,

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja pada indikator pencapaian target mendapatkan penilain rendah dari responden dibuktikan dengan skor jawaban sebesar 354 dan variabel lingkungan kerja pada indikator suasana kerja mendapatkan penilain rendah dari responden dibuktikan dengan skor jawaban sebesar 351; oleh karena itu, bagi pimpinan PT. Macanan Jaya

Cemerlang disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan memperhatikan suasana kerja di ruang kerja karyawannya agar mereka lebih nyaman dalam berkerja.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kompensasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Artadi, Febri (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.* Jurnal Economica.
- Assauri, S. (1993). *Interorganizational process dalam pembinaan pengusaha ekonomi lemah.* E-Journal Manajemen dan Usahawan indonesia. Hal. 21-33
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 10
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix.* Psychological Bulletin. vol. 56. Hal. 81-105
- Christi,Saeed ul hasan.,Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan.* Journal Academic. Vol10.hal 12-13.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal.46
- Fornell, C. dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", Journal of Marketing Research, Vol. 18. Hal. 39
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Hal.19- 229
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alih Bahasa. Yogyakarta : Penerbit Andi. Hal. 195
- Hair. (1998). *Multivariate Data Analysis.* Fifth Edition. Prentice Hall. New Jersy: Upper Saddle River. Hal. 258
- Handoko, H. (2001). *Personnel Management and Human Resources. BPFE.* Yogyakarta. Hal. 135.
- Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Jakarta : PT. Gramedia. Hal 75
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara. Hal. 160
- Heijrachman dan Husnan, Suad. (1997). *Manajemen Personalia.* Edisi ke 4. Yogyakarta. BPFE. Hal. 34
- Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku Organisasi.* Bandung : CV. Pustaka Setia. Hal. 101
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30
- Iskandar, Sentot. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang.* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6.ISSN 2443-0633. Hal. 26
- Komarudin, Ahmad. (1996). *Dasar-dasar Manajemen.* Jakarta : Rineka. Cipta. Hal 235

- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga. Hal. 41
- Kurniawan, Bagas (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran Pt. Tempo Jateng Dan D.I.Y. TESIS*. Yogyakarta : Universitas Dian Nuswantoro.
- Kurniawidjaja, L. Meily (2012). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*, Jakarta : UI-Press. Hal 24
- Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 67
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 153
- Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Proceedings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat. Hal.378
- McDaniel, Carl dan Roger Gates. (2007). *Marketing Research: Seventh Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc. Hal. 293
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja. Diterima dari Kementerian Pelayanan Aparatur Negara*. Website : <http://www.bkn.go.id>
- Muzammil, Aidil (2014). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis.
- Nitisemito, Alex. S. (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM. Hal. 159
- Nitisemito, Alex. S. (2002), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia. Hal. 11
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi. Hal.37
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE. Hal.27
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Saksono, Slamet. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks. Hal. 105
- Santosa dan Ashari, (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : PT. Gramedia. Hal.46
- Sedarmayanti, (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju. Hal. 5
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Hal 21
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN. Hal. 57

- Simanjuntak, Markus (2013). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan*. TESIS. Medan : Universitas Sumatra Utara.
- Soesatyo dan Kusuma (2014) "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 2
- Sudiharto, S. (2001). *Study Waktu Tentang Beban Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Bada Rumah Sakit Daerah (Brsd) Raa Soewondo Pati*. Desertasi. Bandung : Universitas Diponegoro. Hal. 22
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Hal : 59
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 45-116
- Susilaningsih, Nur. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Journal Excellent. Vol. 1. Hal.3
- Swastha, Basu. Ibnu, Sukotjo. (2002). *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan ketiga. Yogyakarta : Liberty. Hal 26-27
- Timpe, A. Dele. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia. Hal. 31
- Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku Organisasi Bisnis*. Bandung : Pustaka Setia. Hal. 101
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.Wignosubroto, Wignosubroto, Sritomo. (1989). *Teknik Tata Cara Dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta : PT. Guna Widya. Hal. 45.

LAMPIRAN

**KUESIONER TENTANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MACANAN JAYA CEMERLANG
KLATEN – JAWA TENGAH**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu /Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr. Hormat Saya, Peneliti,

DANI PRADITYA SETIAWAN

12808141005

DATA RESPONDEN

1. Nama :
 2. Umur : Tahun
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
 4. Pendidikan Ditamatkan : SLTA
 Diploma 3
 Strata 1
 Strata 2
 Lainnya
 5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
 6. Bagian/Departemen :
 7. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau ✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisioner ini diisi oleh karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

KINERJA KERJA (Christy,dkk 2010)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Anda dapat diandalkan, dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.					
2.	Anda dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yaitu menetapkan prioritas dan rencana kerja, seperti (menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik).					

3.	Anda dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					
4.	Anda dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti (memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lain-lain)					
5.	Anda dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi					

Sumber :

“ Saeed ul Hassan Chishti, dkk. (2010). Dalam Jurnal berjudul Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Jurnal Journal Academic. Volume 10 : 12 Desember 2010 (ISSN 1930-2940). Hlm. 12-13.”

BEBAN KERJA (Putra 2012:22)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
6.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
7.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
8.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
10.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
11.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
12.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
13.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
14.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

Sumber :

Febri Furqon Artadi (2015). Dalam Jurnal Ecomonica berjudul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI ”

LINGKUNGAN KERJA (Nitisemito, 1992).

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS

15.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
16.	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
17.	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					
18.	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
19.	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
20.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013) Tesis Magister Sains Universitas Sumatra Utara: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kopertis Wilayah I Medan

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

no	Kinerja karyawan									Beban Kerja							Lingkungan Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	6	7	8	9	0	4	3	
2	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4
5	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5
7	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5
10	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
18	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
21	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
24	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	5	5	5	5
25	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
26	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3
31	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3
33	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
34	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3
35	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
36	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3

37	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
38	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
39	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
40	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	
41	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
42	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4
43	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4
44	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
45	4	5	3	2	3	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4
46	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4
47	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
49	4	4	2	3	2	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
51	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	5	3	4	2	4	4	3	5
52	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	5	4	
53	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
54	2	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3
56	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
58	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
61	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
62	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
64	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5
65	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4
66	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
67	2	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	3	4
68	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	
69	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3
71	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4
72	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5
73	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
74	4	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
75	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	4	3
76	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
77	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
78	4	4	2	3	2	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2

79	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	3	2	3	3
80	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
82	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3
83	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
84	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3
85	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	
86	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3
87	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
88	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4
89	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5
91	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
93	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5
94	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4
95	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5
96	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
97	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4
98	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
99	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3
100	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4

DATA PENELITIAN

no	Kinerja karyawan					Beban Kerja							Lingkungan Kerja							
	1	2	3	4	jml	1	2	3	4	5	6	7	jml	1	2	3	4	5	6	jml
1	4	3	4	4	11	3	4	4	4	5	4	4	28	4	5	4	5	4	3	25
2	4	5	4	3	13	3	5	3	3	3	3	4	24	3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	2	9	3	5	3	2	3	3	4	23	4	4	4	3	4	4	23
4	2	3	3	3	8	3	5	2	3	3	2	4	22	4	5	4	3	3	4	23
5	3	3	2	2	8	3	4	4	4	4	4	5	28	4	4	3	3	3	3	20
6	4	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	3	25	3	3	3	4	4	5	22
7	4	4	3	3	11	4	3	4	4	3	3	4	25	3	5	4	3	3	3	21
8	4	3	3	3	10	3	3	4	3	3	3	4	23	4	4	4	3	3	3	21
9	3	3	3	3	9	3	5	4	5	4	3	3	27	3	5	3	5	4	5	25
10	5	4	3	4	12	4	3	4	3	3	3	4	24	4	5	5	3	3	3	23
11	3	3	3	3	9	2	4	4	3	4	4	5	26	3	3	3	3	3	3	18
12	3	4	4	3	11	4	5	4	3	3	4	4	27	3	4	5	5	5	5	27
13	3	3	4	4	10	3	4	3	3	3	3	2	21	4	3	3	3	3	3	19

14	3	3	3	3	9	3	3	3	4	4	4	5	4	26	3	4	4	4	4	4	23
15	4	4	5	4	13	5	5	4	3	3	3	4	27	4	4	3	3	3	3	20	
16	3	3	3	3	9	3	4	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	4	3	22	
17	3	3	3	3	9	3	5	3	5	4	5	5	30	4	3	4	3	4	4	22	
18	5	4	5	4	14	5	5	5	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	21	
19	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	4	3	3	20	
20	3	3	3	3	9	3	4	5	5	5	5	3	30	4	4	4	3	4	3	22	
21	5	5	5	5	15	5	3	3	3	3	3	4	24	4	3	4	4	3	3	21	
22	3	3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	4	4	3	21	
23	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	4	3	4	3	22	
24	3	3	3	3	9	2	3	4	4	4	3	4	24	3	2	4	4	3	5	21	
25	4	4	3	3	11	3	3	4	3	4	4	3	24	4	3	3	3	4	3	20	
26	3	4	4	4	11	3	3	4	3	4	3	2	22	3	4	4	4	4	4	23	
27	3	4	3	3	10	3	3	4	4	3	3	3	23	4	2	4	4	2	3	19	
28	4	3	3	3	10	2	4	4	3	4	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	
29	3	4	3	3	10	3	3	4	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	
30	4	3	3	3	10	3	3	4	4	4	3	3	24	3	5	5	4	4	3	24	
31	4	4	3	3	11	3	4	4	3	4	3	2	23	3	4	4	4	4	4	23	
32	3	4	3	3	10	3	2	4	4	3	5	3	24	4	5	5	4	4	3	25	
33	4	3	5	3	12	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	4	3	4	3	21	
34	4	4	3	5	11	3	4	4	4	4	4	4	27	2	3	4	4	3	3	19	
35	4	4	3	3	11	2	2	4	4	2	3	2	19	3	3	4	4	4	3	21	
36	3	3	4	3	10	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	4	3	20	
37	3	4	3	3	10	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	23	
38	4	3	4	4	11	3	5	5	4	4	3	4	28	4	4	4	3	4	4	23	
39	3	4	3	4	10	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	4	4	3	25	
40	4	4	3	5	11	5	5	5	4	4	3	4	30	4	3	3	2	4	4	20	
41	4	3	3	3	10	3	4	4	3	4	3	3	24	4	4	4	3	3	3	21	
42	4	3	3	3	10	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	21	
43	4	5	4	4	13	3	3	4	4	4	3	3	24	4	3	3	2	4	4	20	
44	4	3	3	5	10	4	4	4	3	4	3	2	24	4	3	3	3	3	3	19	
45	4	5	3	2	12	3	2	4	4	3	5	3	24	4	3	3	4	4	4	22	
46	5	5	4	5	14	4	5	4	3	5	4	4	29	3	5	3	5	5	4	25	
47	3	3	4	3	10	2	3	3	3	3	4	4	22	4	3	5	4	4	4	24	
48	4	4	4	4	12	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	4	4	3	3	20	
49	4	4	2	3	10	3	5	4	4	5	3	4	28	4	3	4	4	4	3	22	
50	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	4	3	4	3	21	

51	4	4	4	4	12	4	3	3	2	3	3	4	22	4	2	4	4	3	5	22
52	5	4	4	3	13	4	5	5	5	5	5	5	34	2	5	4	3	5	4	23
53	4	4	4	5	12	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	4	20
54	2	3	3	5	8	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	3	3	3	4	20
55	4	4	4	4	12	4	3	3	3	2	2	4	21	4	5	4	4	5	3	25
56	4	4	4	4	12	5	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
57	4	5	4	5	13	5	4	4	3	3	4	4	27	3	3	3	2	3	3	17
58	5	5	4	3	14	2	3	3	3	3	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
59	4	4	4	4	12	4	3	3	3	2	4	4	23	4	3	3	3	3	3	19
60	3	3	3	3	9	4	3	3	3	3	4	2	22	2	4	4	4	4	4	22
61	3	4	4	4	11	4	3	3	2	3	4	4	23	4	3	3	3	2	2	17
62	4	5	5	5	14	4	5	5	5	4	3	3	29	4	3	3	2	3	3	18
63	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	22
64	4	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	5	21
65	5	4	4	3	13	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	3	2	4	19
66	4	4	4	5	12	4	3	4	5	5	5	4	30	4	3	3	3	3	4	20
67	2	3	3	5	8	3	4	4	4	4	4	5	28	2	3	3	2	3	4	17
68	3	4	3	4	10	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	5	4	3	26
69	4	4	3	5	11	5	5	5	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	24
70	4	3	3	3	10	3	4	4	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	3	17
71	4	3	3	3	10	3	4	2	3	3	5	5	25	3	3	3	4	4	4	21
72	4	5	4	4	13	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	5	5	5	25
73	4	3	3	5	10	4	4	4	4	3	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
74	4	5	3	2	12	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	23
75	5	5	4	5	14	4	4	4	3	3	3	2	23	3	5	5	4	4	3	24
76	3	3	4	3	10	2	3	4	5	4	4	3	25	3	3	3	3	3	4	19
77	4	4	4	4	12	4	3	4	3	3	5	3	25	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	2	3	10	3	3	4	5	3	2	3	23	3	3	2	4	4	2	18
79	2	3	3	3	8	3	5	5	5	4	5	4	31	4	2	3	2	3	3	17
80	3	3	2	2	8	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	2	3	3	2	16
81	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23
82	4	4	3	3	11	4	2	4	4	2	3	2	21	3	3	3	4	4	3	20
83	4	3	3	3	10	3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	4	4	3	3	21
84	3	3	3	3	9	3	2	3	3	2	2	2	17	4	3	4	3	3	3	20
85	5	4	3	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	5	4	3	22
86	3	3	3	3	9	2	3	4	4	3	3	3	22	3	2	4	3	3	3	18
87	3	4	4	3	11	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	3	4	4	22

88	3	3	4	4	10	3	4	3	3	3	3	2	21	4	3	4	3	3	4	21
89	3	3	3	3	9	3	4	5	4	3	4	3	26	4	3	3	3	3	3	19
90	4	4	5	4	13	5	4	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	5	23
91	3	3	3	3	9	3	4	3	4	4	3	4	25	4	3	4	3	3	3	20
92	3	3	3	3	9	3	4	3	3	4	4	4	25	3	4	4	3	3	3	20
93	5	4	5	4	14	5	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	5	4	5	23
94	3	4	4	3	11	3	3	4	4	5	4	3	26	4	5	4	3	4	4	24
95	4	4	5	4	13	5	4	3	3	3	3	3	24	4	5	3	4	4	5	25
96	3	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	4	3	3	3	20
97	5	5	4	3	14	4	3	5	4	5	4	4	29	3	4	5	5	5	4	26
98	4	4	5	4	13	5	4	3	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	5	25
99	4	4	3	4	11	4	3	4	4	5	4	3	27	4	3	4	4	4	3	22
100	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	21

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
1	perempuan	20	SMP	< 1 tahun
2	Perempuan	23	SMP	< 1 tahun
3	Perempuan	22	SMP	< 1 tahun
4	Perempuan	22	SMP	< 1 tahun
5	laki-laki	23	SMP	< 1 tahun
6	Perempuan	23	SMP	< 1 tahun
7	laki-laki	23	SMP	< 1 tahun
8	Perempuan	24	SMP	< 1 tahun
9	Perempuan	22	SMP	< 1 tahun
10	laki-laki	21	SMP	< 1 tahun
11	laki-laki	23	SMP	< 1 tahun
12	Perempuan	25	SMP	< 1 tahun
13	laki-laki	24	SMP	< 1 tahun
14	Perempuan	24	SMP	< 1 tahun
15	Perempuan	25	SMP	1 – 5 tahun
16	laki-laki	24	SMP	1 – 5 tahun
17	Perempuan	24	SMP	1 – 5 tahun
18	laki-laki	23	SMP	1 – 5 tahun
19	Perempuan	22	SMP	1 – 5 tahun
20	laki-laki	22	SMP	1 – 5 tahun
21	Perempuan	24	SMP	1 – 5 tahun
22	Perempuan	25	SMP	1 – 5 tahun
23	Perempuan	25	SMP	1 – 5 tahun

24	laki-laki	25	SMP	6-10 tahun
25	Perempuan	27	SMP	6-10 tahun
26	Perempuan	26	SMP	6-10 tahun
27	laki-laki	28	SMP	6-10 tahun
28	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
29	laki-laki	29	SMP	6-10 tahun
30	Perempuan	27	SMP	6-10 tahun
31	Perempuan	28	SMP	6-10 tahun
32	laki-laki	28	SMP	6-10 tahun
33	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
34	laki-laki	28	SMP	6-10 tahun
35	laki-laki	29	SMP	6-10 tahun
36	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
37	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
38	Perempuan	30	SMP	6-10 tahun
39	laki-laki	30	SMP	6-10 tahun
40	Perempuan	30	SMP	6-10 tahun
41	laki-laki	30	SMP	6-10 tahun
42	Perempuan	28	SMP	6-10 tahun
43	Perempuan	28	SMP	6-10 tahun
44	Perempuan	28	SMP	6-10 tahun
45	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
46	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
47	Perempuan	29	SMP	6-10 tahun
48	Perempuan	28	SMP	11-15 tahun
49	Perempuan	29	SMP	11-15 tahun
50	Perempuan	28	SMP	11-15 tahun
51	Perempuan	29	SMP	11-15 tahun
52	Perempuan	30	SMA	11-15 tahun
53	Perempuan	30	SMA	11-15 tahun
54	Perempuan	29	SMA	11-15 tahun
55	Perempuan	30	SMA	11-15 tahun
56	laki-laki	30	SMA	11-15 tahun
57	Perempuan	29	SMA	11-15

				tahun
58	Perempuan	29	SMA	11-15 tahun
59	perempuan	31	SMA	11-15 tahun
60	laki-laki	33	SMA	11-15 tahun
61	laki-laki	32	SMA	11-15 tahun
62	perempuan	33	SMA	16-20 tahun
63	perempuan	33	SMA	16-20 tahun
64	perempuan	33	SMA	16-20 tahun
65	perempuan	32	SMA	16-20 tahun
66	laki-laki	34	SMA	16-20 tahun
67	perempuan	35	SMA	16-20 tahun
68	laki-laki	35	DIPLOMA	16-20 tahun
69	laki-laki	34	DIPLOMA	16-20 tahun
70	laki-laki	34	DIPLOMA	16-20 tahun
71	perempuan	34	DIPLOMA	16-20 tahun
72	laki-laki	35	DIPLOMA	16-20 tahun
73	perempuan	35	S1	16-20 tahun
74	laki-laki	34	S1	16-20 tahun
75	perempuan	34	S1	16-20 tahun
76	laki-laki	35	SMA	16-20 tahun
77	laki-laki	35	DIPLOMA	16-20 tahun
78	laki-laki	34	DIPLOMA	16-20 tahun
79	laki-laki	34	DIPLOMA	16-20 tahun

80	perempuan	40	S1	> 20 tahun
81	laki-laki	40	S1	> 20 tahun
82	laki-laki	39	SMA	> 20 tahun
83	laki-laki	39	S1	> 20 tahun
84	laki-laki	39	SMA	> 20 tahun
85	laki-laki	39	S1	> 20 tahun
86	perempuan	38	S1	> 20 tahun
87	laki-laki	38	S1	> 20 tahun
88	perempuan	39	SMA	> 20 tahun
89	perempuan	39	S1	> 20 tahun
90	laki-laki	39	SMA	> 20 tahun
91	perempuan	38	S1	> 20 tahun
92	laki-laki	39	SMA	> 20 tahun
93	perempuan	38	SMA	> 20 tahun
94	laki-laki	38	SMA	> 20 tahun
95	laki-laki	38	SD	> 20 tahun
96	perempuan	39	SD	> 20 tahun
97	laki-laki	40	SD	> 20 tahun
98	laki-laki	49	S1	> 20 tahun
99	perempuan	46	S1	> 20 tahun
100	perempuan	49	S1	> 20 tahun

DATA KATEGORISASI

NO	Beban Kerja	KT	Lingkungan Kerja	KT	Kinerja Karyawan	KT
1	28	Sedang	25	Tinggi	11	Rendah
2	24	Sedang	19	Sedang	13	Sedang
3	23	Sedang	23	Sedang	9	Rendah
4	22	Sedang	23	Sedang	8	Rendah
5	28	Sedang	20	Sedang	8	Rendah
6	25	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
7	25	Sedang	21	Sedang	11	Rendah
8	23	Sedang	21	Sedang	10	Rendah
9	27	Sedang	25	Tinggi	9	Rendah
10	24	Sedang	23	Sedang	12	Rendah
11	26	Sedang	18	Rendah	9	Rendah
12	27	Sedang	27	Tinggi	11	Rendah
13	21	Sedang	19	Sedang	10	Rendah
14	26	Sedang	23	Sedang	9	Rendah

15	27	Sedang	20	Rendah	13	Sedang
16	24	Sedang	22	Sedang	9	Rendah
17	30	Tinggi	22	Sedang	9	Rendah
18	28	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
19	21	Sedang	20	Sedang	9	Rendah
20	30	Tinggi	22	Sedang	9	Rendah
21	24	Sedang	21	Sedang	15	Sedang
22	27	Sedang	21	Sedang	9	Rendah
23	24	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
24	24	Sedang	21	Sedang	9	Rendah
25	24	Sedang	20	Sedang	11	Rendah
26	22	Sedang	23	Sedang	11	Rendah
27	23	Sedang	19	Sedang	10	Rendah
28	23	Sedang	18	Rendah	10	Rendah
29	23	Sedang	24	Sedang	10	Rendah
30	24	Sedang	24	Sedang	10	Rendah
31	23	Sedang	23	Sedang	11	Rendah
32	24	Sedang	25	Tinggi	10	Rendah
33	22	Sedang	21	Sedang	12	Rendah
34	27	Sedang	19	Sedang	11	Rendah
35	19	Rendah	21	Sedang	11	Rendah
36	22	Sedang	20	Sedang	10	Rendah
37	27	Sedang	23	Sedang	10	Rendah
38	28	Sedang	23	Sedang	11	Rendah
39	27	Sedang	25	Tinggi	10	Rendah
40	30	Sedang	20	Sedang	11	Rendah
41	24	Sedang	21	Sedang	10	Rendah
42	23	Sedang	21	Sedang	10	Rendah
43	24	Sedang	20	Sedang	13	Sedang
44	24	Sedang	19	Sedang	10	Rendah
45	24	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
46	29	Tinggi	25	Tinggi	14	Sedang
47	22	Sedang	24	Sedang	10	Rendah
48	24	Sedang	20	Sedang	12	Rendah
49	28	Sedang	22	Sedang	10	Rendah
50	22	Sedang	21	Sedang	9	Rendah

51	22	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
52	34	Sedang	23	Sedang	13	Sedang
53	22	Sedang	20	Sedang	12	Rendah
54	27	Sedang	20	Sedang	8	Rendah
55	21	Sedang	25	Sedang	12	Rendah
56	22	Sedang	18	Sedang	12	Rendah
57	27	Sedang	17	Rendah	13	Sedang
58	24	Sedang	29	Sedang	14	Sedang
59	23	Sedang	19	Sedang	12	Tinggi
60	22	Sedang	22	Sedang	9	Rendah
61	23	Sedang	17	Sedang	11	Rendah
62	29	Tinggi	18	Rendah	14	Sedang
63	28	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
64	22	Sedang	21	Sedang	12	Rendah
65	26	Sedang	19	Sedang	13	Sedang
66	30	Tinggi	20	Sedang	12	Rendah
67	28	Sedang	17	Rendah	8	Rendah
68	27	Sedang	26	Tinggi	10	Rendah
69	30	Tinggi	24	Sedang	11	Rendah
70	27	Sedang	17	Rendah	10	Rendah
71	25	Tinggi	21	Sedang	10	Rendah
72	24	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
73	29	Tinggi	24	Sedang	10	Rendah
74	23	Sedang	23	Sedang	12	Rendah
75	23	Sedang	24	Sedang	14	Sedang
76	25	Sedang	19	Sedang	10	Rendah
77	25	Sedang	24	Sedang	12	Rendah
78	23	Sedang	18	Rendah	10	Rendah
79	31	Tinggi	17	Rendah	8	Rendah
80	22	Sedang	16	Rendah	8	Rendah
81	28	Sedang	23	Sedang	12	Rendah
82	21	Sedang	20	Sedang	11	Rendah
83	20	Rendah	21	Sedang	10	Rendah
84	17	Redah	20	Sedang	9	Rendah
85	28	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
86	22	Sedang	18	Rendah	9	Rendah

87	24	Sedang	22	Sedang	11	Rendah
88	21	Sedang	21	Sedang	10	Rendah
89	26	Sedang	19	Sedang	9	Rendah
90	24	Sedang	23	Sedang	13	Sedang
91	25	Sedang	20	Sedang	9	Rendah
92	25	Sedang	20	Sedang	9	Rendah
93	23	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
94	26	Sedang	24	Sedang	11	Rendah
95	24	Sedang	25	Tinggi	13	Sedang
96	22	Sedang	20	Sedang	9	Rendah
97	29	Tinggi	26	Tinggi	14	Sedang
98	26	Sedang	25	Tinggi	13	Sedang
99	27	Sedang	22	Sedang	11	Rendah
100	23	Sedang	21	Sedang	12	Rendah

HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 1 (CFA)

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
LK1	,596		
LK2	,642		
LK3	,771		
LK4	,741		
LK5	,713		
LK6	,808		
BK1		,550	
BK2		,608	
BK3		,619	
BK4		,709	
BK5		,569	
BK6		,632	
BK7		,642	
BK8			
BK9			
KK1			,615
KK2			,578
KK3			,772
KK4			,823
KK5			

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Uji CFA Tahap 2

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
LK1	,593		

LK2	,584
LK3	,757
LK4	,783
LK5	,736
LK6	,789
BK1	,533
BK2	,637
BK3	,664
BK4	,740
BK5	,604
BK6	,624
BK7	,540
KK1	,570
KK2	,654
KK3	,740
KK4	,753

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	54,3
	Excluded ^a	118	45,7

Total	258	100,0
-------	-----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,815	6

2. BEBAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,739	7

3. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,670	,674	4

Correlations

Correlations

	JenisKelamin	Usia	Pendidikan	LAmaKerja	LingkunganKerja	BebanKerja	Kinerja
JenisKelamin	Pearson Correlation	1	,078	-,005	-,151	-,065	,039
n							-,095
Sig. (2-tailed)			,362	,951	,075	,442	,647
N		100	100	100	100	100	100

Usia	Pearson Correlation	,078	1	,174*	,018		-,009	-,041	-,092
	Sig. (2-tailed)	,362		,040	,836		,919	,627	,280
	N	100	100	100	100		100	100	100
Pendidikan	Pearson Correlation	-,005	,174*	1	,007		,035	,001	,053
	Sig. (2-tailed)	,951	,040		,911		,680	,991	,532
	N	100	100	258	258		100	100	100
LamaKerja	Pearson Correlation	-,151	,018	,007	1		,026	,090	,049
	Sig. (2-tailed)	,075	,836	,911			,759	,292	,565
	N	100	100	258	258		100	100	100
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-,065	-,009	,035	,026		1	,054	,173*
	Sig. (2-tailed)	,442	,919	,680	,759			,526	,041
	N	100	100	100	100		100	100	100
BebanKerja	Pearson Correlation	,039	-,041	,001	,090		,054	1	,107
	Sig. (2-tailed)	,647	,627	,991	,292		,526		,209
	N	100	100	100	100		100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	-,095	-,092	,053	,049		,173*	,107	1
	Sig. (2-tailed)	,265	,280	,532	,565		,041	,209	
	N	100	100	100	100		100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	Mean	SD	Item-total Dunn, Seaker and Waller 1994 >.3	α Value Churchill, 1979; Bagozzi and Yi, 1988; Nunnally and Bernstein, 1994 >.7	Loading Anderson and Gerbing 1988 >.7	Loading ²	CR Nunnally (1967, 1978), Hair et al. (2006) .5 (basic), .6(EFA), .7	AVE Anderson and Gerbing (1988) >.5
LK1	3,63	,557	,508	0,816	,593	0,352	0,750	0,507
LK2			,502		,584	0,341		
LK3			,642		,757	0,573		

LK4			,611		,783	0,613		
LK5			,562		,736	0,541		
LK6			,650		,789	0,622		
BK1	3,66	,478	,349	,738	,533	0,284	0,802	0,405
BK2			,443		,637	0,405		
BK3			,472		,664	0,440		
BK4			,577		,740	0,548		
BK5			,440		,604	0,365		
BK6			,486		,624	0,389		
KK1	3,64	,515	,402	,670	,570	0,324	0,776	0,467
KK2			,474		,654	0,428		
KK3			,465		,740	0,547		
KK4			,475		,753	0,567		

Tabel 2. Korelasi, Mean, standard deviation, dan cronbach α

	Mean	Std. Deviation	α Value	Pearson Correlation						
				1	2	3	4	5	6	7
JenisKelamin	1,46	,501		1	,078	-,005	-,151	-,065	,039	-,095
Usia	2,32	,761		,078	1	,174*	,018	-,009	-,041	-,092
Pendidikan	2,46	,684		-,005	,174*	1	,007	,035	,001	,053
LamaKerja	2,92	,999		-,151	,018	,007	1	,026	,090	,049
LK	3,6262	,55687	,816	-,065	-,009	,035	,026	1	,054	,173
BK	3,6592	,47753	,738	,039	-,041	,001	,090	,054	1	,107
KK	3,6446	,51512	,670	-,095	-,092	,053	,049	,173*	,107	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

crongbach α ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Tabel 3. Discriminant validity, AVE, Mean, standard deviation, dan correlation

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
LingKerja	3,6262	,55687	,816	0,507	0,003	0,030
BebanKerja	3,6592	,47753	,738	0,070	0,405	0,011
KineraKaryawan	3,6446	,51512	,670	0	0,152	0,467

AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki-laki	54	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	51	48.6	48.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Asal_Daerah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	27	25.7	25.7	25.7
	Gunung Kidul	2	1.9	1.9	27.6
	Sleman	34	32.4	32.4	60.0
	Kulon Progo	14	13.3	13.3	73.3
	Yogyakarta	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	2.9	2.9	2.9
	SMP	56	54.3	54.3	57.2
	SMA	20	20.0	20.0	77.2
	Diploma	8	8.6	8.6	85.8
	S1	14	14.2	14.2	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	14	14.3	14.3	14.3
	1-5 tahun	9	9.5	9.5	23.8
	6-10 tahun	22	21.9	21.9	45.7

11-15 tahun	14	14.3	14.3	60.0
16-20 tahun	19	19.0	19.0	79.0
> 20 tahun	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
TotLK	100	15	30	2116	21,16	3,256
TotBK	100	17	35	2498	24,98	3,312
TotKK	100	10	20	1439	14,39	2,160
Valid N (listwise)	100					

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<u>Lingkungan Kerja</u>		
M	=	21,16
Sd	=	3,25
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 24,41$
Sedang	:	$18,91 \leq X < 24,41$
Rendah	:	$X < 18,91$

Beban Kerja

M	=	24,98
Sd	=	3,31

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 28,29$
Sedang	: $21,67 \leq X < 28,29$
Rendah	: $X < 21,67$

Kinerja Kerja	
M	= 14,39
Sd	= 2,16
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 16,55$
Sedang	: $12,23 \leq X < 16,55$
Rendah	: $X < 12,23$

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency

Lingkungan Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid Tinggi	10	10.0	10.0	10.0	
Sedang	79	79.0	79.0	89.0	

Rendah	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	10	10.0	10.0	10.0
Sedang	87	87.0	87.0	97.0
Rendah	3	3.0	3.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Kinerja_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	1	1.0	1.0	1.0
Sedang	18	18.0	18.0	19.0
Rendah	81	81.0	81.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingkunganKerja	BebanKerja	Kinerja
		a		
N		140	140	140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6262	3,6592	3,6446
	Std. Deviation	,55687	,47753	,51512
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,107	,118
	Positive	,103	,107	,111
	Negative	-,099	-,084	-,118
Test Statistic		,103	,107	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057	,053	,067

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups (Combined)	4,614	14	,330	1,277	,231
	Linearity	1,105	1	1,105	4,282	,041
	Deviation from Linearity	3,509	13	,270	1,046	,413
	Within Groups	32,269	125	,258		
	Total	36,883	139			

Kinerja * Beban_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups (Combined)	3,483	15	,232	,862	,608
	Linearity	,421	1	,421	1,562	,214
	Deviation from Linearity	3,062	14	,219	,812	,655
	Within Groups	33,401	124	,269		
	Total	36,883	139			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BebanKerja, LingkunganKerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,199 ^a	,039	,025	,50852

- a. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,457	2	,728	2,817	,063 ^b
	Residual	35,427	137	,259		
	Total	36,883	139			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				
1	(Constant)	2,696	,425	6,346	,000		
	LingkunganKerja	,155	,078	,168	2,002	,047	,997
	BebanKerja	,105	,090	,098	1,165	,246	,997
							1,003

- a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions
-------	-----------	------------	-----------------	----------------------

			(Constant)	LingkunganKerja	BebanKerja
1	1	2,974	1,000	,00	,00
	2	,019	12,518	,01	,70
	3	,007	21,039	,99	,30

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1) Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan ^b	.	Enter
2	LingkunganKerja ^b	.	Enter
3	BebanKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,149 ^a	,022	-,007	,51685	,022	,767	4	135	,548
2	,222 ^b	,049	,014	,51159	,027	3,792	1	134	,045
3	,241 ^c	,058	,016	,51110	,009	1,256	1	133	,026

a. Predictors: (Constant), LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, LingkunganKerja

c. Predictors: (Constant), LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, LingkunganKerja, BebanKerja

d. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,820	4	,205	,767
	Residual	36,064	135	,267	
	Total	36,883	139		
2	Regression	1,812	5	,362	1,385
	Residual	35,071	134	,262	
	Total	36,883	139		
3	Regression	2,140	6	,357	1,366
	Residual	34,743	133	,261	
	Total	36,883	139		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, LingkunganKerja

d. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, LingkunganKerja, BebanKerja

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,740	,270		13,854	,000		
JenisKelamin	-,084	,089	-,081	-,942	,348	,971	1,030
Usia	-,066	,059	-,098	-1,133	,259	,963	1,039
Pendidikan	,051	,064	,069	,797	,427	,969	1,032
LAmaKerja	,019	,045	,037	,427	,670	,976	1,025
2 (Constant)	3,185	,391		8,152	,000		
JenisKelamin	-,073	,088	-,071	-,831	,407	,967	1,034
Usia	-,065	,058	-,097	-1,124	,263	,963	1,039
Pendidikan	,047	,064	,063	,736	,463	,968	1,033
LAmaKerja	,018	,044	,034	,400	,690	,976	1,025
LingkunganKerja	,152	,078	,165	1,947	,045	,994	1,006
3 (Constant)	2,844	,495		5,745	,000		
JenisKelamin	-,079	,088	-,077	-,898	,371	,963	1,038
Usia	-,062	,058	-,092	-1,071	,286	,961	1,041
Pendidikan	,046	,064	,062	,730	,466	,968	1,033
LAmaKerja	,013	,044	,025	,289	,773	,966	1,035
LingkunganKerja	,147	,078	,159	1,885	,032	,991	1,009
BebanKerja	,103	,092	-,095	1,121	,026	,984	1,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	LingkunganKerja	,165 ^b	1,947	,054	,166	,994	1,006	,963
	BebanKerja	-,104 ^b	1,215	,226	-,104	,987	1,013	,961
2	BebanKerja	-,095 ^c	1,121	,264	-,097	,984	1,016	,961

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, LingkunganKerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan ^b	.	Enter
2	BebanKerja ^b	.	Enter
3	LingkunganKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,149 ^a	,022	-,007	,51685	,022	,767	4	135	,548
2	,181 ^b	,033	-,003	,51595	,011	1,476	1	134	,022
3	,241 ^c	,058	,016	,51110	,025	3,551	1	133	,024

a. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, BebanKerja

c. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, BebanKerja, LingkunganKerja

d. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,820	4	,205	,767
	Residual	36,064	135	,267	
	Total	36,883	139		
2	Regression	1,213	5	,243	,911
	Residual	35,671	134	,266	
	Total	36,883	139		
3	Regression	2,140	6	,357	1,366
	Residual	34,743	133	,261	
	Total	36,883	139		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, BebanKerja

d. Predictors: (Constant), LAmakerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, BebanKerja, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,740	,270		13,854	,000		
	JenisKelamin	-,084	,089	-,081	-,942	,348	,971	1,030
	Usia	-,066	,059	-,098	-1,133	,259	,963	1,039
	Pendidikan	,051	,064	,069	,797	,427	,969	1,032
	LAmakerja	,019	,045	,037	,427	,670	,976	1,025
2	(Constant)	3,348	,420		7,963	,000		
	JenisKelamin	-,090	,089	-,087	-1,012	,313	,967	1,034
	Usia	-,063	,059	-,093	-1,075	,284	,961	1,041
	Pendidikan	,051	,064	,068	,790	,431	,969	1,032
	LAmakerja	,014	,045	,026	,306	,760	,967	1,035
	BebanKerja	-,112	,092	-,104	1,215	-,022	,987	1,013
3	(Constant)	2,844	,495		5,745	,000		
	JenisKelamin	-,079	,088	-,077	-,898	,371	,963	1,038
	Usia	-,062	,058	-,092	-1,071	,286	,961	1,041

Pendidikan	,046	,064	,062	,730	,466	,968	1,033
LAmaKerja	,013	,044	,025	,289	,773	,966	1,035
BebanKerja	-,103	,092	-,095	1,121	,026	,984	1,016
LingkunganKerja	,147	,078	,159	1,885	,024	,991	1,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	Excluded Variables ^a					Collinearity Statistics		
	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance	
1	BebanKerja	-,104 ^b	1,215	,226	-,104	,987	1,013	,961
		,165 ^b	1,947	,054	,166	,994	1,006	,963
2	Lingkungan Kerja	,159 ^c	1,885	,062	,161	,991	1,009	,961

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), LAmaKerja, Usia, JenisKelamin, Pendidikan, BebanKerja

