

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN XYZ**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh :
A'la Ilmi Sholihah
15808141046

**PROGAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN XYZ**

SKRIPSI

Oleh:
A'la Ilmi Sholihah
15808141046

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 16 April 2019

Untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Menyetujui,
Pembimbing

Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN XYZ

Disusun oleh:
A'la Ilmi Sholihah
1580814046

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Progam Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada
tanggal 2 Mei 2019. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Ketua Penguji		13/5 2019
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Sekretaris Penguji		13/5 2019
Arum Darmawati, S.E., MM.	Penguji Utama		13/5 2019

Yogyakarta, 16 Mei 2019
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta,



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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A'la Ilmi Sholihah

NIM : 15808141046

Jurusan/Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ.

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

Yogyakarta, 2 Mei 2019

Yang menyatakan,



A'la Ilmi Sholihah

NIM. 15808141046

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S Ar-Ra’d: 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S Al-Baqarah: 153)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT,

Karya tulis ini penulis persembahkan untuk:

Bapak Muh. Fauzi dan Ibu Siti Solikhah

Terimakasih Bapak dan Mama yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa, dan mendampingi dengan sabar sampai saat ini.

Ahda Faris Fauzi, Rika Yunia Prastanti, M.'Aunul Kafi, dan Yasmin

Fauziah Faradis

Terimakasih kakak, kakak ipar, dan kedua adik saya yang selalu memberikan dukungan, doa, dan membuat rumah menjadi tempat ternyaman.

Sahabat-sahabat

Terimakasih telah menemani, memberikan dukungan, motivasi, dan selalu memberikan semangat dan kebahagiaan.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN XYZ

**Oleh :
A'la Ilmi Sholihah
NIM. 15808141046**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ, dan (3) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi Perusahaan XYZ.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling*. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa : (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta) -0,461$ ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,209. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,590 ($p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,337. (3) Beban kerja $(\beta) -0,322$ ($p < 0,001$) dan lingkungan kerja (β) 0,498 ($p < 0,001$) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,430.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

THE EFFECTS OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS THE PRODUCTION EMPLOYEE PERFORMANCE OF XYZ COMPANY

By:
A'la Ilmi Sholihah
NIM. 15808141046

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) the effects of workload on the production employee performance of XYZ Company, (2) the effects of work environment on the production employee performance of XYZ Company, and (3) the effects of workload and work environment on the production employee performance of XYZ Company.

This is a causal associative research with quantitative approach. The sampling method used in this study is the simple random sampling method. The sample of this study use 100 employee. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

The research results shows that: (1) Workload negatively affects to the employee performance with (β) beta coefficient -0,461 ($p < 0,001$), and (ΔR^2) 0,209 contribution of workload toward employee performance. (2) Work Environment positively affects to the employee performance with (β) beta coefficient (β) 0,590 ($p < 0,001$), and (ΔR^2) 0,337 contribution of work environment toward employee performance. (3) Workload with beta coefficient (β) -0,322 ($p < 0,001$) and work environment with beta coefficient (β) 0,498 ($p < 0,001$) affects towards employee performance, and (ΔR^2) 0,430 contribution of both workload and work environment towards employee performance.

Keywords: Workload, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Arum Darmawati, S.E., MM., dan Prof. Dr. Nahiyah J. F., M.Pd., selaku penguji utama dan ketua penguji yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Bapak, mama, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis selama menjalankan kuliah hingga dapat menyelesaikan skripsi.
7. Sahabat tersayang Rima Andika Khoiriatun yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, dan energi positif dari SMA hingga saat ini.

8. Sahabat baik Nur Halimah dan Margaretta Ayu yang telah memberikan dukungan, semangat, dan sudah berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi masing-masing.
9. Sahabat-sahabat Cdk dan Tim Kejajar (Acik, Dicu, Leny, Luzmi, Nurul, Pidha, Iko, Vicki, Zulfa, Alfin, Batak, Deyo, Igun, Lupek, Samuel, Zuhdhi) serta Auzan dan Ify yang bersedia berbagi ilmu dan canda tawa. Terimakasih atas dukungan, semangat, dan kebersamaannya.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2015, Pengurus HIMA Manajemen, KKN UNY 119 yang banyak membantu dan memberikan semangat selama masa perkuliahan.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Yogyakarta, 2 Mei 2019

Penulis,



A'la Ilmi Sholihah

NIM. 15808141046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	vii
<i>ABSTRAK</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORI.....	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Beban Kerja.....	17
3. Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Relevan.....	25
C. Kerangka Berpikir	26
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Uji Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Deskriptif.....	49
2. Uji Prasyarat Analisis	55
3. Pengujian Hipotesis	59
C. Pembahasan	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Penelitian	68
C. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pra-survey Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ.....	5
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 3. Hasil Uji <i>Factor Loading</i>	39
Tabel 4. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	40
Tabel 5. Hasil Uji <i>Divergent Validity</i>	41
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Beban Kerja	53
Tabel 12. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 15. Hasil Uji Linearitas	57
Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	31
Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan XYZ.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian	76
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reliabilitas	79
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	82
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen	85
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	86
Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi	87
Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan	88
Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden	89
Lampiran 9. Hasil Deskriptif	90
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	91
Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi	92
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas	93
Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas	94
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas	95
Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	97
Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Griffiths (1959), organisasi adalah seluruh orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi berbeda tetapi saling berhubungan dan dikoordinasikan supaya sebuah tugas atau lebih dapat diselesaikan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena sumber daya manusia menjadi penggerak dalam aktivitas di organisasi tersebut. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan XYZ merupakan sebuah industri manufaktur yang bergerak di bidang makanan, yaitu makanan oleh-oleh khas Yogyakarta. Industri manufaktur adalah kelompok perusahaan sejenis yang mengolah bahan-bahan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang bernilai tambah lebih besar (Suyadi, 2007). Suyadi (2007) juga mengemukakan bahwa pada industri manufaktur, fungsi produksi atau operasi menjadi tempat terjadinya proses perubahan secara fisik atas sumber daya

produksi (input) menjadi keluaran (output). Oleh karena itu, aktivitas yang terjadi di perusahaan ini sangat bergantung pada karyawan bagian produksi.

Berdasarkan wawancara¹ dengan Kepala HRD Perusahaan XYZ, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan belum tercapainya tiga indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Christi et al. (2010). Menurut Christi et al. (2010), seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dengan indikator: (1) ketepatan waktu, yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan dan hadir tepat waktu, (2) deskripsi pekerjaan, yaitu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dan (3) kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Indikator pertama adalah ketepatan waktu. Berdasarkan wawancara² dengan *leader* bagian mesin produksi Perusahaan XYZ, ketepatan waktu dalam kegiatan produksi belum maksimal. Hal ini terbukti dari seringnya kegiatan produksi yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Terdapat 6 tahap proses produksi yang harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja. Akan tetapi, proses produksi

¹Dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2018 pukul 10.00 WIB di Kantor XYZ dengan Kepala HRD Perusahaan XYZ

²Dilaksanakan pada tanggal 3 Januari 2019 pukul 15.00 WIB di Kantor XYZ dengan *Leader* Bagian Mesin Produksi Perusahaan XYZ

sering mundur karena beberapa hal, seperti adanya karyawan bagian produksi yang tidak hadir menyebabkan terganggunya proses produksi karena setiap karyawan memiliki peran penting dalam pekerjaannya. Kemudian, mesin yang sering bermasalah menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan kegiatan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Mesin yang bermasalah akan menunda proses produksi sehingga menyebabkan tidak tercapainya target produksi.

Indikator kedua adalah deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan karyawan bagian produksi berkaitan dengan proses/tahapan yang ada di bagian produksi. Karyawan bagian produksi dibagi menjadi enam divisi sesuai jumlah tahapan produksi, yaitu: (1) PBB, (2) *Mixer*, (3) Operasi *Steam*, (4) Operasi Isian & *Cooling*, (5) Operasi *Packing & Material*, dan (6) *Finishing*. Akan tetapi, deskripsi pekerjaan karyawan bagian produksi belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terbukti dari masih adanya karyawan yang belum dapat melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Sebagai contoh, saat pergantian *shift* produksi, mesin produksi harus dibersihkan terlebih dahulu. Akan tetapi, karena karyawan lalai untuk membersihkan mesin, proses produksi yang sudah terlanjur dimulai harus dihentikan sehingga hal tersebut menghambat terselesainya proses produksi.

Indikator ketiga adalah kualitas pekerjaan. Kegiatan produksi dinilai belum mendekati tujuan yang diharapkan. Menurut *leader* bagian mesin produksi Perusahaan XYZ, terdapat tiga kriteria produk agar produk

dinyatakan layak dipasarkan, yaitu: (1) bentuk, (2) berat, dan (3) isi varian. Akan tetapi, pada kenyataannya masih terdapat banyak produk yang tidak memenuhi syarat sehingga dinyatakan sebagai produk gagal (*reject*). Produk gagal (*reject*) dapat diakibatkan oleh beberapa hal, seperti mesin yang bermasalah dan kurangnya fokus dan ketelitian karyawan (*human error*). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan XYZ belum maksimal.

Menurut Wirawan (2009), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: (1) faktor internal pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, (2) faktor lingkungan internal organisasi, yaitu visi, misi, tujuan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja, (3) faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Wilson (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Kemudian, Fan & Smith (2017) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pengembangan kelelahan, penyakit, dan masalah lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ, maka dilakukan *pra-survey* dengan memberikan kuesioner tertutup

menggunakan 5 faktor apa yang mempengaruhi kinerja 20 karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ yang mana masing-masing karyawan diharuskan memilih 2 faktor yang paling dianggap berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Hasil pra-survey adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pra-survey Faktor-faktor yang Diindikasikan Memengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ

No.	Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Motivasi Kerja	8	20%
2.	Beban Kerja	17	43%
3.	Lingkungan Kerja	11	28%
4.	Budaya Organisasi	2	5%
5.	Kompensasi	2	5%
Total		40	100%

Sumber : pra-survey pada 20 karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ tahun 2019

Berdasarkan hasil pra-survey dari 20 karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ menunjukkan bahwa faktor beban kerja menempati posisi pertama dengan persentase sebesar 43%. Kemudian, di posisi kedua yaitu faktor lingkungan kerja dengan persentase sebesar 28%. Motivasi kerja berada di posisi ketiga dengan persentase sebesar 20%. Terakhir, faktor budaya organisasi dan kompensasi mendapat persentase paling rendah yaitu masing-masing sebesar 5%.

Perusahaan XYZ memiliki 238 karyawan, dengan karyawan bagian produksi sebanyak 140 karyawan. Perusahaan ini menerapkan *shift* kerja bagi karyawan bagian produksi, yaitu *shift* pagi dan *shift* malam. *Shift* pagi dimulai dari pukul 07.00 hingga pukul 15.00. Sedangkan *shift* malam dimulai pukul 19.00 hingga pukul 03.00. Perusahaan yang memproduksi makanan oleh-oleh khas daerah, seperti Perusahaan XYZ memiliki target

produksi yang *fluktuatif*. Sebagai contoh, pada saat akhir pekan dan masa liburan pesanan akan meningkat dari hari biasanya yang menyebabkan karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. *Shift* kerja yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 8 jam per haripun ikut meningkat menjadi 12 jam per hari. Meskipun karyawan diberikan kompensasi untuk pekerjaan lembur, akan tetapi jam istirahat tidak dapat diganti dengan upah. Pekerjaan lembur akan mengurangi jam istirahat karyawan dan dapat mengganggu kesehatan karyawan. Sedikitnya waktu istirahat karyawan menimbulkan tekanan bagi karyawan produksi.

Menurut Gibson et al. (1994), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Pekerjaan lembur akan memforsir waktu karyawan sehingga meningkatkan beban kerja karyawan. Menurut *leader* bagian mesin produksi Perusahaan XYZ, ia merasa beban kerja di bagian produksi pada Perusahaan XYZ tinggi. Hal ini bisa ditinjau dari dua indikator beban kerja yang dipaparkan oleh Spector & Jex (1998), yaitu (1) kecepatan, yaitu seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan dan (2) jumlah pekerjaan, yaitu seberapa banyak jumlah pekerjaan yang ada. Indikator pertama adalah kecepatan. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Menurut *leader* bagian mesin produksi, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan

seluruh pekerjaan pada jam kerja normal masih kurang. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, seperti banyaknya pesanan, kendala mesin, dan jumlah karyawan yang tidak hadir pada hari itu. Kemudian, indikator kedua adalah jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan karyawan bagian produksi berkaitan dengan target produksi. Semakin tinggi target produksi maka semakin banyak pula jumlah pekerjaan yang ada. Perusahaan XYZ memiliki target produksi yang melebihi kemampuan produksi normal, hal ini terbukti dari seringnya karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ banyak.

Kemudian, berdasarkan wawancara³ dengan Kepala HRD Perusahaan XYZ, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menyebabkan terganggunya kinerja karyawan bagian produksi. Menurut Hanaysha (2016), terdapat tiga indikator untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain: (1) fasilitas kerja, yaitu fasilitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan, (2) tempat kerja yang nyaman, yaitu lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, dan (3) ketenangan, yaitu tidak ada kebisingan di tempat kerja. Indikator pertama adalah fasilitas kerja. Menurut Kepala HRD Perusahaan XYZ, peralatan mesin produksi yang ada di Perusahaan XYZ sering bermasalah sehingga menunda terselesainya produksi yang pada akhirnya menyebabkan target produksi tidak tercapai pada waktu yang telah ditentukan. Kemudian, indikator

³Dilaksanakan pada tanggal 5 Januari 2019 pukul 10.00 WIB di Kantor XYZ dengan Kepala HRD Perusahaan XYZ

kedua adalah tempat kerja yang nyaman. Menurut Kepala HRD Perusahaan XYZ, tempat kerja di bagian produksi kurang kondusif dikarenakan tempat produksi yang panas. Kemudian, adanya peraturan penggunaan masker dan penutup kepala menambah ketidaknyamanan karyawan sehingga konsentrasi karyawan bagian produksi terganggu. Indikator ketiga adalah ketenangan. Menurut *leader* bagian mesin produksi, lingkungan kerja beberapa divisi di bagian produksi tidak tenang (bising). Kebisingan tersebut berasal dari suara mesin, sehingga hal ini mengganggu ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survey di atas, maka peneliti mengambil faktor beban kerja dan lingkungan kerja untuk dijadikan variabel yang memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawati dan Carrollina (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia” menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia. Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intimas Lestari Nusantara. Kemudian, pada penelitian yang dilakukan oleh Tjibatra et al. (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Banyaknya produk gagal (*reject*) menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan bagian produksi.
2. Lingkungan kerja yang panas menurunkan konsentrasi karyawan bagian produksi dalam bekerja.
3. Mesin produksi yang sering bermasalah menghambat karyawan bagian produksi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Tingginya target produksi mengakibatkan beban kerja yang tinggi pada karyawan bagian produksi.
5. Tingginya target produksi membuat karyawan bagian produksi harus bekerja lembur.
6. Terdapat beberapa karyawan bagian produksi yang absen dan terlambat masuk kerja sehingga proses produksi terganggu.
7. Karyawan bagian produksi belum mampu menaati seluruh peraturan yang berlaku di Perusahaan XYZ.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi masalah pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan bagian produksi belum maksimal, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan beberapa karyawan yang merasa beban kerja tinggi karena seringnya bekerja di luar jam normal (lembur).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan menambah pengetahuan terhadap realita manajemen sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengevaluasi kebijakan serta sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui beban kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

- 1) Menurut Mahmudi (2010), kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.
- 2) Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 3) Menurut Suwatno & Yuniarsih (2008), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.
- 4) Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*).

- 5) Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 6) Menurut Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok suatu organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, pengertian yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mangkunegara (2011) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran indikator kinerja karyawan dikemukakan oleh Christi et al. (2010) adalah sebagai berikut.

1) Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan dan hadir tepat waktu.

2) Deskripsi pekerjaan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3) Kualitas pekerjaan

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

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi di mana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan

eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

d. Efek Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini.

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permenakertrans No.17/2010, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Menurut Gibson et al. (2009), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Kemudian, menurut Cain (2007) definisi formal tentang beban kerja secara umum tidak ada. Beban kerja dapat dicirikan sebagai konstruksi mental yang mencerminkan ketegangan mental yang dihasilkan dari melakukan tugas di bawah kondisi lingkungan dan operasional tertentu, ditambah dengan kemampuan pekerja untuk menanggapi tuntutan tersebut. Gartner, W. B., & Murphy, M. R. (1979) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai aktivitas atau pencapaian.

Berdasarkan data di atas, pengertian beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian dari Gibson et al. (2009) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari

setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

b. Indikator Beban Kerja

Spector & Jex (1998) mengemukakan indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1) Kecepatan

Yaitu seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Jumlah pekerjaan

Yaitu seberapa banyak pekerjaan yang ada.

c. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

d. Efek Beban Kerja

Menurut Tarwaka et al. (2004) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan fisik maupun kelelahan mental. Jam kerja berlebihan, jam kerja lembur di luar batas kemampuan akan dapat mempercepat munculnya kelelahan, menurunkan ketepatan, kecepatan, dan ketelitian kerja. Beban kerja dapat dinilai menggunakan sebuah pendekatan dari Christensen (1991) dengan kategori beban kerja berdasarkan metabolisme, respirasi, suhu tubuh, dan denyut nadi. Di mana semakin berat beban

kerja, maka akan semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Saydam (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, pengertian yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Nitisemito (1996) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

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

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Hanaysha (2016) mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1) Fasilitas kerja

Fasilitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.

2) Tempat kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan.

3) Ketenangan

Tidak ada kebisingan di tempat kerja.

d. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) adalah sebagai berikut.

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat memengaruhi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding, melainkan sangat luas sehingga termasuk juga pewarnaan mesin-mesin dan peralatan. Bukan warna saja yang perlu diperhatikan, tetapi komposisinya harus pula diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi yang memandang. Rasa tidak senang ini dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2) Kebersihan

Bagi seorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas. Misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

3) Penerangan

Penerangan di sini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas

seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan sebab bila hal ini dapat dilaksanakan, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik, lebih teliti, serta kelelahan dapat dikurangi.

4) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

5) Suara Bising

Kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya tidaknya mengurangi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau mengusahakan sedemikian rupa sehingga kebisingan menjadi berkurang.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan terhadap keselamatan diri setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Keamanan terhadap keselamatan diri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya, serta mengharuskan setiap karyawan untuk memakainya. Namun, dalam praktek di Indonesia, selain banyak perusahaan yang tidak meatuhi peraturan tersebut, karyawan sendiri sering mengabaikannya.

e. Efek Lingkungan Kerja

Menurut Soettjipo (2004) lingkungan kerja berdampak pada hal-hal berikut ini:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu di mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

B. Penelitian Relevan

1. Irawati dan Carrollina (2017) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator

pada PT. Giken Precision Indonesia” menunjukkan bahwa beban kerja secara internal dan eksternal mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia.

2. Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intimas Lestari Nusantara.
3. Tjibatra, F. R. et al. (2017) dalam penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pengembangan kelelahan, penyakit, dan masalah lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja (Fan & Smith, 2017). Penurunan kinerja ini seperti dalam hal ketepatan waktu dan kualitas. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan untuk dilakukan oleh seorang karyawan (Qureshi et al., 2013). Jumlah pekerjaan karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berkaitan dengan target produksi. Perusahaan XYZ memiliki target produksi yang melebihi kemampuan produksi normal, hal ini terbukti dari seringnya karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan karyawan bagian produksi di Perusahaan XYZ banyak. Jumlah pekerjaan yang banyak mengakibatkan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemungkinan *human error*. Meningkatnya *human error* menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan menurun.

Beban kerja juga dapat ditinjau dari kecepatan. Kecepatan bekerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berkaitan dengan waktu yang tersedia. Waktu yang tersedia untuk karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan pada jam kerja normal masih kurang. Hal ini terlihat dari seringnya karyawan bekerja di luar jam normal. Tidak terselesaikannya seluruh pekerjaan pada jam kerja normal menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan tidak tercapai.

Dengan demikian beban kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja karyawan tinggi, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Carrollina (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dianggap sebagai proses, sistem, struktur, alat, atau kondisi di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan (Wilson, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000). Fasilitas kerja karyawan seperti mesin produksi termasuk dalam sarana dan prasarana kerja. Fasilitas kerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ yang belum memadai membuat proses produksi tidak dapat berjalan dengan lancar. Mesin produksi yang sering bermasalah menunda terselesainya proses produksi yang pada akhirnya menyebabkan target produksi tidak tercapai. Tidak tercapainya target produksi mengindikasikan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tercapai.

Tempat kerja yang bising di bagian produksi Perusahaan XYZ mengganggu ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yaitu penurunan kualitas pekerjaan. Suara bising yang dihasilkan dari

mesin produksi menurunkan konsentrasi karyawan yang kemudian dapat meningkatkan *human error* sehingga kualitas dalam bekerja akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tjibatra et al. (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ yang memiliki beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung memiliki kinerja yang buruk. Kinerja karyawan berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan. Seringnya karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ bekerja di luar jam normal mengindikasikan bahwa kecepatan atau waktu yang tersedia dan jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam bekerja belum tercapai. Kemudian, lingkungan kerja yang bising akan mengganggu

konsentrasi karyawan yang kemudian dapat meningkatkan *human error* sehingga kualitas dalam bekerja menurun.

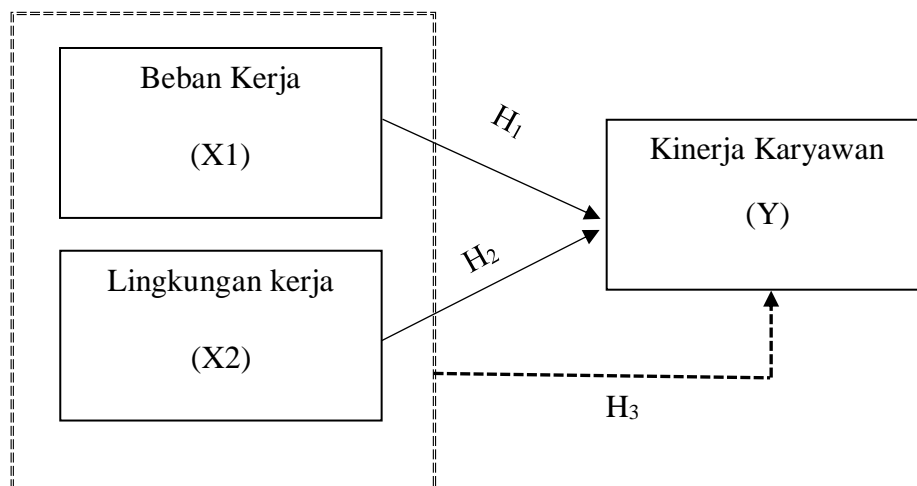
Kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ akan baik apabila beban kerja karyawan rendah dan lingkungan kerja karyawan kondusif. Terelesaiskannya target produksi membuat karyawan tidak perlu untuk bekerja di luar jam normal. Target produksi yang tercapai mengindikasikan bahwa kecepatan dan jumlah pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan kemampuan produksi. Hal ini juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas kerja yang memadai membuat proses produksi berjalan dengan lancar sehingga ketepatan waktu dalam bekerja terpenuhi. Kemudian, tempat kerja yang tenang akan membuat karyawan tetap fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kemungkinan terjadinya *human error* dapat diminimalisir.

Beban kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Jumlah pekerjaan yang sedikit membuat karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Akan tetapi, apabila fasilitas kerja tidak memadai, seperti mesin produksi yang sering bermasalah akan menghambat terselesaiskannya proses produksi sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Meskipun fasilitas kerja sudah memadai dan tempat kerja tidak bising, jumlah pekerjaan yang

tidak sesuai dengan kemampuan produksi menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dan tuntutan untuk bekerja dengan cepat juga dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan yang menyebabkan konsentrasi karyawan menurun sehingga dapat meningkatkan kemungkinan *human error*. Meningkatnya *human error* dapat berakibat pada penurunan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- H₁ : Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.
- H₂ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.
- H₃ : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kasual adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (yang memengaruhi) dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependen (yang dipengaruhi) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan XYZ yang berada di kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 - Maret 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Christi et al. (2010) yaitu sebagai berikut.

a. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan dan hadir tepat waktu.

b. Deskripsi Pekerjaan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

c. Kualitas Pekerjaan

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

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

a. Beban Kerja (X1)

Menurut Permenakertrans No.17/2010 beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menggunakan indikator dari Spector & Jex (1998):

1) Kecepatan

Yaitu seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Jumlah Pekerjaan

Yaitu seberapa banyak pekerjaan yang ada.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Hanaysha (2016):

1) Fasilitas kerja

Fasilitas untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.

2) Tempat kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan.

3) Ketenangan

Tidak ada kebisingan di tempat kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar diperoleh sampel yang tepat dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal, diperlukan metode yang tepat. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling* yaitu di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Hair et al. (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item yang diestimasi. Terdapat 15 item dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×15 yaitu 75 sampel. Peneliti mengambil 100 karyawan bagian produksi sebagai sampelnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, di mana 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. Menurut Sugiyono (2012) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut.

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang berisi tentang setiap variabel yang digunakan, baik variabel dependen (kinerja) maupun variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja). Kuesioner yang disajikan berisi 15 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan mengenai kinerja diambil dari Christi et al. (2010), 5 pertanyaan mengenai beban kerja diambil dari Spector & Jex (1998) dan 5 pertanyaan mengenai lingkungan kerja diambil dari Hanaysha (2016). Kisi-kisi instrumen dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Y) Christi et al. (2010)	1. Ketepatan waktu 2. Deskripsi pekerjaan 3. Kualitas	1,3 2 4,5
Beban Kerja (X1) Spector & Jex (1998)	1. Kecepatan 2. Jumlah pekerjaan	1,2 3,4,5
Lingkungan Kerja (X2) Hanaysha (2016)	1. Fasilitas kerja 2. Tempat kerja yang nyaman 3. Ketenangan	1,3 2,5 4

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik atau buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar atau tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji pada penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2011) suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah item pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel

(Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah item pertanyaan mengkonfirmasi variabel penelitian. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing item ke dalam beberapa konstruk.

Hasil Uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji *Factor Loading*

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
bebankerja1		.732	
bebankerja2		.671	
bebankerja3		.762	
bebankerja4		.703	
bebankerja5		.729	
lingkungan1	.585		
lingkungan2	.833		
lingkungan3	.669		
lingkungan4	.768		
lingkungan5	.802		
kinerja1			.547
kinerja2			.723
kinerja3			.775
kinerja4			.717
kinerja5			.636

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mengelompok menjadi satu sesuai masing-masing komponen yang digambarkan, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur satu konstruk. Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell & Larcker (1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,50.

Tabel 4. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja	0,719	Valid
Lingkungan Kerja	0,731	Valid
Kinerja Karyawan	0,680	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4, nilai AVE pada variabel beban kerja sebesar 0,719; variabel lingkungan kerja sebesar 0,731; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,680; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel/konstruk berbeda.

b. Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Kecenderungan tersebut

dilihat dari apakah tingkat korelasi antar variabel memiliki perbedaan atau tidak. *Divergent validity* diukur dengan nilai korelasi Pearson. Nilai korelasi harus kurang dari 0,85 agar konstruk/variabel yang diteliti valid (Campbell & Fiske, 1959).

Tabel 5. Hasil Uji *Divergent Validity*

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Beban kerja	0,719	0,087	0,221
Lingkungan kerja	0,362	0,731	0,351
Kinerja karyawan	0,587	0,725	0,680

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Ghozali, 2011). Hasil reliabilitas ditampilkan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja	0,805	Reliabel
Beban Kerja	0,796	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,830	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

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 IBM 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, dan varian minimum (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) 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 Ghozali (2011) 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

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut.

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011) uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Jika harga signifikansi kurang dari 0,05 maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistic*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterosdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu uji park, uji glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefiesien spearman.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Variabel Dependen (Y)	= Kinerja
C	= Konstanta
$\beta_1\beta_2$	= Koefisien Regresi
Variabel Independen (X1)	= Beban kerja
Variabel Independen (X2)	= Lingkungan kerja
R	= Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 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).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak di antara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

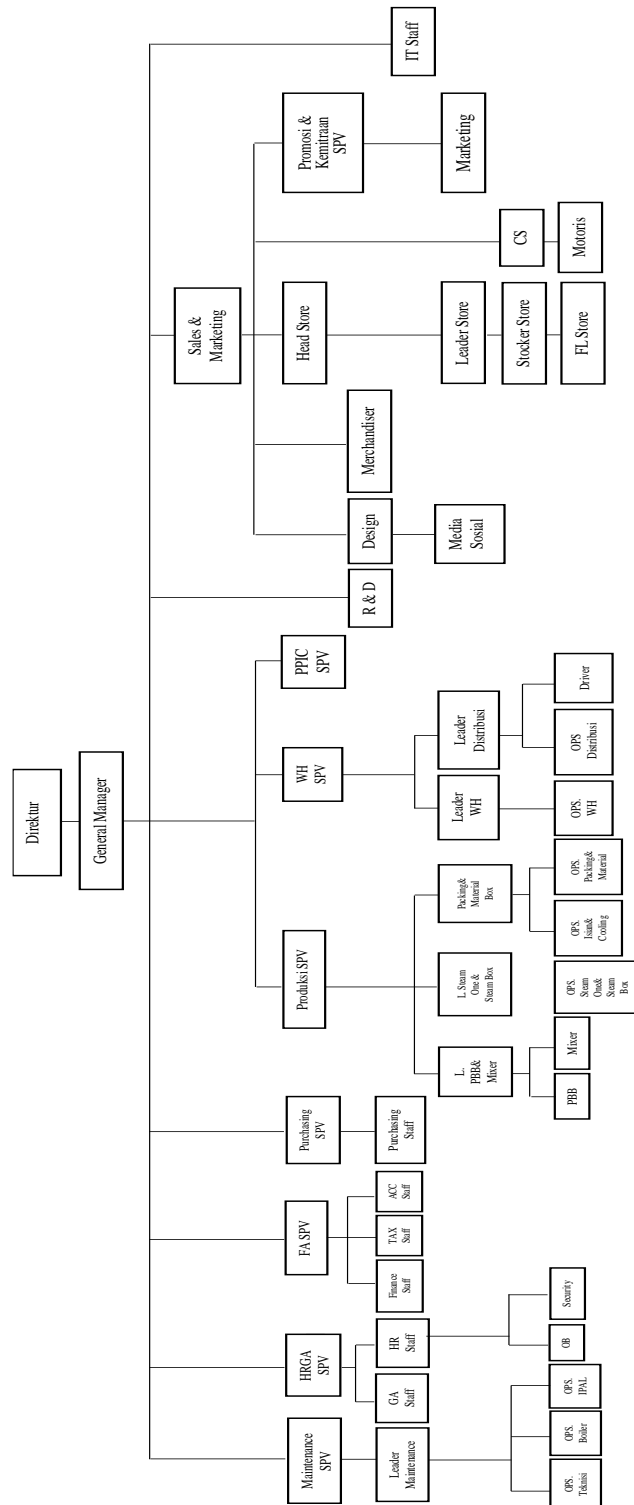
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan XYZ

Perusahaan XYZ merupakan sebuah industri manufaktur yang bergerak di bidang makanan, yaitu makanan oleh-oleh khas Yogyakarta. Pada awalnya, Perusahaan XYZ merupakan industri rumahan yang mulai dirintis pada tahun 2015. Sebagai industri rumahan, promosi hanya dilakukan melalui *event* dan mulut ke mulut. Kemudian, pada tahun 2016 industri ini mulai berkembang dan dapat mendirikan 1 toko dan 1 pabrik di Jakarta. Pada tahun 2017, industri rumahan ini berkembang menjadi Commanditaire Vennootschap (CV) dan mendirikan 4 toko dan 1 pabrik di Yogyakarta. Jumlah karyawan yang semula hanya sekitar 100 karyawan, pada tahun 2018 bertambah menjadi 238 karyawan dengan karyawan bagian produksi sebanyak 140 karyawan.

2. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan XYZ

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Perusahaan XYZ. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah 15 butir. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Karakteristik Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ

Karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ disajikan sebagai berikut.

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	86	86
Perempuan	14	14
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 86 orang (86%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (14%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berjenis kelamin laki-laki (86%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 – 20 Tahun	47	47
21 – 25 Tahun	36	36
26 – 30 Tahun	10	10
> 30 Tahun	7	7
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi dengan usia antara 18-20 tahun sebanyak 47 orang (47%), karyawan dengan usia antara 21-25 tahun sebanyak 36 orang (36%), karyawan dengan usia antara 26-30 tahun sebanyak 10 orang (10%), dan karyawan dengan usia di atas 30 tahun sebanyak 7 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi

karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berusia 18-20 tahun (47%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	4
SMA	88	88
Diploma	4	4
S1	4	4
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi yang berpendidikan SMP sebanyak 4 orang (4%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 88 orang (88%), karyawan yang berpendidikan diploma sebanyak 4 orang (4%), dan karyawan berpendidikan S1 sebanyak 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berpendidikan SMA (88%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berdasarkan lama bekerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-6 Bulan	62	62
7-12 Bulan	18	18
> 12 Bulan	20	20
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi dengan lama bekerja antara 1-6 bulan sebanyak 62 orang (62%), karyawan dengan lama bekerja 7-12 bulan sebanyak 18 orang (18%), dan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 12 bulan sebanyak 20 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ bekerja dengan lama kerja 1-6 bulan (62%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan bagian produksi terhadap variabel penelitian yang meliputi: beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini.

1) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,6; nilai maksimum sebesar 3,8; *mean* sebesar 2,2860; dan standar deviasi sebesar 0,47077. Selanjutnya, variabel beban kerja dikategorikan dengan

menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 2,7568$	9	9
Sedang	$1,8152 \leq X < 2,7568$	84	84
Rendah	$X < 1,8152$	7	7
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 9 orang (9%), karyawan yang menilai beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 84 orang (84%), dan karyawan yang menilai beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 7 orang (7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai beban kerja dalam kategori sedang (84%).

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,0; nilai maksimum sebesar 4; *mean* sebesar 3,0320; dan standar deviasi sebesar 0,48386. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 5

pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,5159$	19	19
Sedang	$2,5481 \leq X < 3,5159$	68	68
Rendah	$X < 2,5481$	13	13
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (19%), karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 68 orang (68%), dan karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (13%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang (68%).

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 2,20; nilai maksimum sebesar 4; *mean* sebesar 3,1940; dan standar deviasi sebesar 0,40647. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4.

Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,6005$	10	10
Sedang	$2,7875 \leq X < 3,6005$	80	80
Rendah	$X < 2,7875$	10	10
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 10 orang (10%), karyawan yang menilai kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 80 orang (80%), dan karyawan yang menilai kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai kinerja karyawan dalam kategori sedang (80%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut.

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Residual Variabel Kinerja, Beban kerja, Lingkungan Kerja	0,977	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari Tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini memiliki signifikansi $\geq 0,05$. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,977 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil uji

linearitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,054	Linear
Lingkungan Kerja	0,114	Linear

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 15, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka gejala multikolinearitas tidak ada. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja	0,913	1,095	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,913	1,095	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari Tabel 16 di atas, terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik (sig. > 0,05), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Beban Kerja	1,00	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	1,00	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 17 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hasil hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Analisis yang digunakan untuk hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 17 *for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	-0,043	-0,060	-0,055	-0,065
Usia	0,121	0,088	0,089	0,070
Pendidikan Terakhir	0,035	0,025	-0,021	-0,019
Lama Bekerja	-0,133	-0,088	-0,050	-0,032
Beban Kerja		-0,461***		-0,322***
Lingkungan Kerja			0,590***	0,498***
R ²	0,026	0,235	0,363	0,456
ΔR^2	0,026	0,209***	0,337***	0,430***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

***p<0,001

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) -0,461 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar (ΔR^2) 0,209. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,590 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,337. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) -0,322 ($p < 0,001$) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,498 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,430. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Terbukti
2.	Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Terbukti
3.	Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) -0,461 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,209. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ; hipotesis pertama diterima.

Menurut Permenakertrans No.17/2010 beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan penelitian ini, mayoritas karyawan

bagian produksi pada Perusahaan XYZ merasa bahwa beban kerja mereka sedang. Hal ini disebabkan oleh seringnya karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Jam kerja berlebihan dan jam kerja lembur di luar batas kemampuan akan dapat mempercepat munculnya kelelahan, menurunkan ketepatan, kecepatan, dan ketelitian kerja (Tarwaka et al.,2004).

Beban kerja yang dirasakan karyawan berdampak pada kinerja mereka. Beban kerja karyawan diukur dari dua indikator yang dikemukakan oleh Spector & Jex (1998), yaitu kecepatan dan jumlah pekerjaan. Kecepatan dalam bekerja berkaitan dengan waktu yang tersedia. Kurang cepatnya karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ dalam bekerja menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini berkaitan dengan indikator dari variabel kinerja, yaitu ketepatan waktu. Kemudian, jumlah pekerjaan yang banyak mengakibatkan kelelahan pada karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ sehingga meningkatkan kemungkinan *human error*. Meningkatnya *human error* ini berkaitan dengan indikator dari variabel kinerja, yaitu kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Carrollina (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,590 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,337. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ; hipotesis kedua diterima.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu fasilitas kerja, tempat kerja yang nyaman, dan ketenangan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Jain, R., & Kaur, S. (2014) jika lingkungan menyenangkan, kelelahan, monoton dan kebosanan dapat diminimalkan dan kinerja dapat dimaksimalkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang. Perusahaan XYZ merupakan perusahaan manufaktur di mana dalam proses produksinya menggunakan berbagai

macam mesin. Beberapa divisi di bagian produksi menggunakan mesin yang menimbulkan suara bising. Kemudian, tempat kerja yang panas dan adanya aturan penggunaan masker dan penutup kepala juga menambah ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Tempat kerja yang panas dan suara bising ini dapat menurunkan konsentrasi karyawan yang kemudian dapat meningkatkan *human error* sehingga kualitas pekerjaan dapat menurun. Kemudian, fasilitas kerja yaitu mesin produksi yang sering bermasalah akan menunda terselesainya proses produksi. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear variabel beban kerja diperoleh nilai (β) -322 ($p < 0,001$) dan perhitungan regresi linear

variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (β) 0,498 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,430. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ; hipotesis ketiga diterima.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Perusahaan XYZ masuk ke dalam kategori sedang.

Kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan. Kurang cepatnya karyawan dalam bekerja dan fasilitas kerja (mesin produksi) yang sering bermasalah menghambat terselesaikannya seluruh pekerjaan sehingga ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Kemudian, jumlah pekerjaan yang banyak dan suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi menyebabkan kelelahan dan mengganggu konsentrasi karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan

kemungkinan *human error* sehingga dapat menurunkan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tjibatra et al. (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut.

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β)-0,461 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,209 yang artinya beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 20,9%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,590 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,337 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33,7%.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi Perusahaan XYZ. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar -0,322 ($p < 0,001$) dan koefisien beta (β) pada variabel

lingkungan kerja sebesar (β) 0,498 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,430 yang artinya beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43%.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja untuk memprediksi kinerja karyawan. Kontribusi dari beban kerja dan lingkungan kerja hanya sebesar (ΔR^2) 0,430 atau 43%. Masih terdapat 57% faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kinerja karyawan.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner. Akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan XYZ

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja pada karyawan bagian produksi masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan fasilitas-fasilitas produksi yang dapat menurunkan beban kerja karyawan, seperti memperbaiki dan meningkatkan kualitas mesin produksi agar tidak sering bermasalah sehingga karyawan tidak terhambat dalam mencapai target produksi.
- b. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa skor terendah pada variabel lingkungan kerja ada pada indikator ketenangan yaitu sebesar 249. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dampak kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin produksi. Perusahaan dapat mengadakan program pemeriksaan kesehatan pendengaran karyawan secara rutin dan mencari solusi bagaimana mengurangi suara bising yang ditimbulkan oleh mesin produksi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti etos kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Jakarta: PustakaPelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cain, B. (2007). *A review of the mental workload literature*. Defence Research And Development Toronto (Canada).
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Christensen, E. H. (1991). Physiology of work. *Encyclopedia of occupational health and safety*, 1698-1700.
- 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. Vol 10*.hal 12-13.
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017, June). The impact of workload and fatigue on performance. In *International Symposium on Human Mental Workload: Models and Applications* (pp. 90-105). Springer, Cham.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gartner, W. B., & Murphy, M. R. (1979). Concepts of workload. *BO Hartman and RE McKenzie, Survey of methods to assess workload: AGARD-AG-246*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnely, J. H., Ivancevich, J. M., & Dharma, A. (1994). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Griffiths, D. E. (1959). *Administrative theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. Prentice Hall. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia : manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kemanker. (2010). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.17/MEN/XI/2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1).
- Prawirosentono, Suyadi. (2007). *Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rodahl, K. 1989. *The Physiologi of Work*. London: Taylor & Francis.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno & Yuniarsih, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tarwaka, S. H. Bakri, & Sudiajeng L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wilson, K. G. (2018). Impact of Work Environment on Academic Staff Job Performance: Case of a Uganda University. *IJAME*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN XYZ

Bersama ini, saya A'la Ilmi Sholihah mahasiswa Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian:

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberi tanda checklist (√) ataupun tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/i miliki.

Data responden:

Jenis Kelamin : (___) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : ___ Tahun

Pendidikan terakhir : (___)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Lama bekerja : _____

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Butir Pertanyaan

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat diandalkan, dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.				
2.	Saya 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.	Saya 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.	Saya dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lain-lain.				
5.	Saya dapat mengidentifikasi masalah dan dapat menerapkan solusi.				

Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering diharuskan untuk bekerja sangat cepat.				
2.	Saya sering diharuskan untuk bekerja sangat keras.				
3.	Pekerjaan saya sering menguras waktu saya sehingga saya hanya memiliki sedikit waktu untuk mengerjakan hal lain.				
4.	Saya sering diharuskan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan.				
5.	Saya sering diharuskan untuk melakukan banyak pekerjaan daripada yang bisa saya tangani dengan baik.				

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya puas dengan ruang dan fasilitas yang dialokasikan bagi saya untuk melakukan pekerjaan.				
2.	Tempat kerja saya sangat bersih.				
3.	Ada ruang yang memadai antara saya dan rekan terdekat saya.				
4.	Lingkungan kerja saya tenang.				
5.	Secara keseluruhan, lingkungan kerja saya menyenangkan dan menarik secara visual.				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reliabilitas

No	Kinerja Karyawan					Jumlah	Beban Kerja					Jumlah	Lingkungan Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	2	3	3	3	2	13	4	3	4	4	4	19	2	3	3	2	2	12
2	4	4	3	3	3	17	3	2	4	2	2	13	4	4	3	3	4	18
3	4	4	3	3	3	17	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	4	3	18	2	1	2	3	2	10	4	3	3	3	3	16
5	3	3	3	4	4	17	3	2	2	2	2	11	3	4	3	3	4	17
6	4	4	4	4	4	20	2	1	2	2	2	9	3	3	3	2	3	14
7	3	4	3	3	3	16	3	2	2	2	1	10	2	3	3	2	4	14
8	2	2	3	2	2	11	4	3	4	4	4	19	1	3	3	1	3	11
9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	4	3	3	4	16
10	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	3	4	3	3	17
11	3	3	2	3	3	14	3	1	2	2	2	10	2	3	3	2	3	13
12	3	3	2	2	2	12	4	4	4	3	3	18	1	3	2	2	3	11
13	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	3	3	3	2	3	14
14	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	4	3	4	3	3	17
15	4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
16	4	4	3	4	3	18	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	3	14
17	3	2	2	3	2	12	4	3	4	4	4	19	2	3	3	2	3	13
18	3	4	4	4	3	18	2	2	3	2	2	11	4	4	4	3	4	19
19	4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
20	4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	3	13
21	4	3	3	3	3	16	2	2	3	2	3	12	3	4	4	3	3	17
22	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14
23	3	4	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	1	2	1	10
24	4	3	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
25	2	3	3	2	2	12	4	3	4	4	4	19	3	3	2	2	2	12
26	4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	1	11	3	3	3	3	3	15
27	3	3	4	4	3	17	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	3	14
28	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	4	17
29	4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	3	11	4	4	4	3	4	19
30	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	4	17
31	3	4	4	4	3	18	4	2	2	1	1	10	3	3	4	3	3	16
32	3	4	4	3	3	17	3	2	2	3	2	12	3	4	4	3	4	18
33	3	3	3	3	3	15	2	1	2	1	2	8	4	4	4	3	4	19
34	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
35	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
36	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	3	3	1	3	12
37	4	4	3	4	3	18	2	2	3	3	2	12	4	4	4	3	4	19

38	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14
39	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	2	10	3	3	3	2	3	14
40	3	2	2	3	2	12	4	3	4	4	4	19	1	3	4	2	2	12
41	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15
42	4	4	3	3	3	17	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	4	16
43	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	1	11	4	4	3	3	4	18
44	4	4	3	4	3	18	3	2	3	2	3	13	3	3	4	3	4	17
45	4	3	3	3	3	16	2	2	2	3	2	11	3	3	3	2	3	14
46	3	4	4	4	3	18	2	1	2	1	2	8	3	4	4	3	4	18
47	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	3	12
48	4	4	4	4	4	20	2	2	3	2	2	11	4	4	4	3	4	19
49	4	4	3	4	4	19	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
50	3	3	3	3	3	15	2	1	2	2	2	9	2	2	3	1	2	10
51	4	3	3	4	3	17	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	4	16
52	4	3	3	4	3	17	2	1	2	3	2	10	4	4	3	3	3	17
53	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	3	12
54	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	11	4	3	3	3	4	17
55	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	11	2	3	3	3	4	15
56	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	3	16
57	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	1	10	3	3	3	2	3	14
58	3	2	3	2	2	12	4	2	4	3	4	17	2	3	3	1	2	11
59	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	4	4	4	3	4	19
60	3	3	2	3	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	3	14
61	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	4	4	4	3	4	19
62	4	3	3	4	3	17	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13
63	4	4	3	3	3	17	2	2	2	3	2	11	3	3	3	2	3	14
64	4	3	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	4	4	4	4	19
65	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	4	4	4	3	4	19
66	3	4	3	4	3	17	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
67	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	3	2	3	14
68	3	4	3	3	3	16	2	2	2	3	3	12	3	3	3	2	2	13
69	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	3	4	3	3	3	16
70	3	4	3	3	3	16	3	2	3	1	2	11	3	3	4	3	4	17
71	4	3	3	4	3	17	2	2	3	2	2	11	3	4	3	3	4	17
72	3	3	2	4	2	14	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	4	16
73	4	4	3	4	3	18	3	2	3	2	2	12	3	3	4	2	3	15
74	3	4	3	3	2	15	3	2	2	2	2	11	3	3	2	2	3	13
75	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14
76	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	11	3	3	4	3	3	16
77	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14
78	2	3	2	3	3	13	2	1	3	2	3	11	2	3	4	2	3	14

79	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	10	4	4	4	3	4	19
80	3	3	4	4	3	17	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15
81	3	4	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	3	3	3	1	3	13
82	4	3	3	4	3	17	3	2	2	3	2	12	4	4	4	3	4	19
83	4	3	3	3	3	16	2	1	3	2	2	10	3	3	4	3	3	16
84	3	4	3	3	3	16	3	2	3	2	2	12	2	3	3	2	3	13
85	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	14
86	3	3	3	3	4	16	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14
87	4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	2	14	3	2	1	2	1	9	4	3	3	3	3	16
89	3	3	3	3	3	15	2	1	2	3	3	11	3	3	3	2	3	14
90	4	4	4	4	3	19	3	2	2	3	3	13	4	4	4	4	4	20
91	4	3	3	3	3	16	2	3	2	3	2	12	4	4	4	3	4	19
92	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	1	3	3	3	3	13
93	4	3	3	3	3	16	3	2	2	2	1	10	4	4	4	3	4	19
94	4	3	3	3	3	16	3	2	2	2	2	11	4	4	4	3	3	18
95	3	2	3	3	2	13	4	3	4	3	4	18	2	2	3	2	2	11
96	3	4	4	4	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	3	16
97	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14
98	3	3	2	3	3	14	2	2	2	1	3	10	1	3	3	1	3	11
99	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10	3	3	4	3	3	16
100	4	4	3	4	3	18	2	2	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14

Keterangan : Semua data penelitian lolos dalam Uji Validitas CFA

Skor Variabel (per indikator)

Kinerja Karyawan			
Indikator	Skor (per <i>item</i>)		Skor (Rata-rata)
Ketepatan waktu	336	305	320,5
Deskripsi pekerjaan	331		331
Kualitas	326	299	312,5

Beban Kerja				
Indikator	Skor (per <i>item</i>)			Skor (Rata-rata)
Kecepatan	254	202		228
Jumlah pekerjaan	242	229	216	229

Lingkungan Kerja			
Indikator	Skor (per <i>item</i>)		Skor (Rata-rata)
Fasilitas kerja	296	327	311,5
Tempat kerja yang nyaman	322	322	322
Ketenangan	249		249

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
2	Perempuan	21s/d 25	S1	> 12 bulan
3	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
4	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
5	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
6	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
7	Laki-laki	>30	SMA	> 12 bulan
8	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
9	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
10	Perempuan	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
11	Perempuan	18 s/d 20	Diploma	1 s/d 6 bulan
12	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	> 12 bulan
13	Laki-laki	>30	SMA	> 12 bulan
14	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
15	Perempuan	21s/d 25	S1	1 s/d 6 bulan
16	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
17	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
18	Laki-laki	21s/d 25	Diploma	1 s/d 6 bulan
19	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	1 s/d 6 bulan
20	Laki-laki	>30	SMA	1 s/d 6 bulan
21	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
22	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
23	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	1 s/d 6 bulan
24	Perempuan	>30	SMA	1 s/d 6 bulan
25	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
26	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
27	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
28	Laki-laki	21s/d 25	SMA	7 s/d 12 bulan
29	Laki-laki	>30	SMA	> 12 bulan
30	Perempuan	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
31	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
32	Perempuan	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
33	Perempuan	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
34	Perempuan	21s/d 25	SMP	7 s/d 12 bulan
35	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
36	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan

37	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
38	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
39	Perempuan	21s/d 25	S1	1 s/d 6 bulan
40	Perempuan	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
41	Laki-laki	>30	SMA	1 s/d 6 bulan
42	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
43	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
44	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
45	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
46	Laki-laki	18 s/d 20	Diploma	> 12 bulan
47	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
48	Laki-laki	>30	SMA	7 s/d 12 bulan
49	Laki-laki	21s/d 25	SMP	1 s/d 6 bulan
50	Laki-laki	18 s/d 20	SMP	> 12 bulan
51	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
52	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	7 s/d 12 bulan
53	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
54	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
55	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
56	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
57	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
58	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
59	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
60	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
61	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
62	Perempuan	26 s/d 30	SMA	> 12 bulan
63	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
64	Perempuan	26 s/d 30	SMA	> 12 bulan
65	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
66	Perempuan	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
67	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
68	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	> 12 bulan
69	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	1 s/d 6 bulan
70	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
71	Laki-laki	21s/d 25	SMA	7 s/d 12 bulan
72	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
73	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
74	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
75	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan

76	Laki-laki	21s/d 25	SMA	7 s/d 12 bulan
77	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
78	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
79	Laki-laki	21s/d 25	Diploma	1 s/d 6 bulan
80	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
81	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
82	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
83	Laki-laki	18 s/d 20	SMP	1 s/d 6 bulan
84	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
85	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	> 12 bulan
86	Laki-laki	21s/d 25	SMA	7 s/d 12 bulan
87	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
88	Laki-laki	21s/d 25	SMA	> 12 bulan
89	Laki-laki	21s/d 25	S1	1 s/d 6 bulan
90	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
91	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
92	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
93	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	7 s/d 12 bulan
94	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
95	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	7 s/d 12 bulan
96	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	> 12 bulan
97	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
98	Laki-laki	18 s/d 20	SMA	1 s/d 6 bulan
99	Laki-laki	21s/d 25	SMA	1 s/d 6 bulan
100	Laki-laki	26 s/d 30	SMA	1 s/d 6 bulan

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
bebankerja1		.732	
bebankerja2		.671	
bebankerja3		.762	
bebankerja4		.703	
bebankerja5		.729	
lingkungan1	.585		
lingkungan2	.833		
lingkungan3	.669		
lingkungan4	.768		
lingkungan5	.802		
kinerja1			.547
kinerja2			.723
kinerja3			.775
kinerja4			.717
kinerja5			.636

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

1. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations

Correlations		beban kerja	lingkungan kerja	kinerja
beban kerja	Pearson Correlation	1	-.294**	-.470**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	100	100	100
lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.294**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	-.470**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan

Komponen	Reliabel (X1) x Reliabel (X2)
Reliabel (X1)	0,796
Reliabel (X2)	0,830
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,661
SQRT	0,813
r hitung X1 dengan X2	0,294
a =	0,362

Komponen	Reliabel (X1) x Reliabel (Y)
Reliabel (X1)	0,796
Reliabel (Y)	0,805
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,641
SQRT	0,800
r hitung X1 dengan Y	0,470
b =	0,587

Komponen	Reliabel (X2) x Reliabel (Y)
Reliabel (X2)	0,830
Reliabel (Y)	0,805
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,668
SQRT	0,817
r hitung X2 dengan Y	0,593
c =	0,725

Konvergen

Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja	0,719	Valid
Lingkungan Kerja	0,731	Valid
Kinerja Karyawan	0,680	Valid

Divergen

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Beban kerja	0,719	0,087	0,221
Lingkungan kerja	0,362	0,731	0,351
Kinerja karyawan	0,587	0,725	0,680

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	86	86.0	86.0	86.0
	Perempuan	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 s/d 20	47	47.0	47.0	47.0
	21 s/d 25	36	36.0	36.0	83.0
	26 s/d 30	10	10.0	10.0	93.0
	>30	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	4.0	4.0	4.0
	SMA	88	88.0	88.0	92.0
	Diploma	4	4.0	4.0	96.0
	S1	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 6 bulan	62	62.0	62.0	62.0
	7 s/d 12 bulan	18	18.0	18.0	80.0
	> 12 bulan	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasil Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
beban kerja	100	1.60	3.80	2.2860	.47077
lingkungan kerja	100	2.00	4.00	3.0320	.48386
Kinerja	100	2.20	4.00	3.1940	.40647
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja Karyawan			
M	3,1940		
SD	0,4065		
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	$X \geq$	3,6005	
Sedang	2,7875	$\leq X <$	3,6005
Rendah	$X <$	2,7875	

Beban Kerja			
M	2,2860		
SD	0,4708		
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	$X \geq$	2,7568	
Sedang	1,8152	$\leq X <$	2,7568
Rendah	$X <$	1,8152	

Lingkungan Kerja			
M	3,0320		
SD	0,4839		
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	$X \geq$	3,5159	
Sedang	2,5481	$\leq X <$	3,5159
Rendah	$X <$	2,5481	

Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi
Frequencies

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	7.0	7.0	7.0
	Sedang	84	84.0	84.0	91.0
	Tinggi	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	13	13.0	13.0	13.0
	Sedang	68	68.0	68.0	81.0
	Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	10.0	10.0	10.0
	Sedang	80	80.0	80.0	90.0
	Tinggi	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51122890
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas

Means

kinerja * beban kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * beban kerja	Between Groups	(Combined)	138.630	9	15.403	5.129	.000
		Linearity	90.426	1	90.426	30.111	.000
		Deviation from Linearity	48.204	8	6.025	2.006	.054
	Within Groups		270.280	90	3.003		
	Total		408.910	99			

kinerja * lingkungan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	181.475	10	18.147	7.101	.000
		Linearity	143.623	1	143.623	56.202	.000
		Deviation from Linearity	37.852	9	4.206	1.646	.114
	Within Groups		227.435	89	2.555		
	Total		408.910	99			

Lampiran14. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.833	1.451		8.845	.000		
	beban kerja	-.280	.068	-.324	-4.100	.000	.913	1.095
	lingkungan kerja	.418	.066	.497	6.296	.000	.913	1.095

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.854E-16	1.451		.000	1.000
	beban kerja	.000	.068	.000	.000	1.000
	lingkungan kerja	.000	.066	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir ^a		. Enter
2	Beban Kerja ^a		. Enter
3	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

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	.160 ^a	.026	-.015	2.048	.026	.627	4	95	.644
2	.485 ^b	.235	.195	1.824	.209	25.746	1	94	.000
3	.676 ^c	.456	.421	1.546	.221	37.864	1	93	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.516	4	2.629	.627	.644 ^a
	Residual	398.394	95	4.194		
	Total	408.910	99			
2	Regression	96.174	5	19.235	5.781	.000 ^b
	Residual	312.736	94	3.327		
	Total	408.910	99			

3	Regression	186.661	6	31.110	13.018	.000 ^a
	Residual	222.249	93	2.390		
	Total	408.910	99			

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.851	1.452		10.919	.000
	Jenis Kelamin	-.249	.618	-.043	-.404	.687
	Usia	.274	.239	.121	1.147	.254
	Pendidikan	.146	.443	.035	.328	.743
	Lama Bekerja	-.336	.266	-.133	-1.263	.210
2	(Constant)	20.593	1.595		12.907	.000
	Jenis Kelamin	-.347	.550	-.060	-.631	.530
	Usia	.199	.213	.088	.931	.354
	Pendidikan	.104	.395	.025	.264	.792
	Lama Bekerja	-.223	.238	-.088	-.936	.352
	Beban Kerja	-.398	.078	-.461	-5.074	.000
3	(Constant)	13.327	1.795		7.424	.000
	Jenis Kelamin	-.380	.467	-.065	-.815	.417
	Usia	.159	.181	.070	.881	.380
	Pendidikan	-.081	.336	-.019	-.240	.811
	Lama Bekerja	-.080	.203	-.032	-.394	.695
	Beban Kerja	-.278	.069	-.322	-4.010	.000
	Lingkungan Kerja	.418	.068	.498	6.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir ^a		. Enter
2	Lingkungan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

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	.160 ^a	.026	-.015	2.048	.026	.627	4	95	.644
2	.602 ^b	.363	.329	1.665	.337	49.665	1	94	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lingkungan Kerja

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.516	4	2.629	.627	.644 ^a
	Residual	398.394	95	4.194		
	Total	408.910	99			
2	Regression	148.240	5	29.648	10.691	.000 ^b
	Residual	260.670	94	2.773		
	Total	408.910	99			

- a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir
- b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lingkungan Kerja
- c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.851	1.452		10.919	.000
	Jenis Kelamin	-.249	.618	-.043	-.404	.687
	Usia	.274	.239	.121	1.147	.254
	Pendidikan Terakhir	.146	.443	.035	.328	.743
	Lama Bekerja	-.336	.266	-.133	-1.263	.210
2	(Constant)	8.945	1.534		5.831	.000
	Jenis Kelamin	-.323	.502	-.055	-.644	.521
	Usia	.201	.194	.089	1.032	.305
	Pendidikan Terakhir	-.088	.362	-.021	-.243	.808
	Lama Bekerja	-.126	.218	-.050	-.579	.564
	Lingkungan Kerja	.495	.070	.590	7.047	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan