|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **JURNAL ILMU MANAJEMEN** Published every June and December e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177Journal homepage: http://jurnal.umpalembang.ac.id/ilmu\_manajemen |  |

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

**PT. TANIA SELATAN**

***Aji Saidina Ali1Irwan Septayudha2***

*Universitas Bina Darma*

*Ajisaidinaali2109@gmail.com* *email@binadarma.ac.id*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A R T I C L E I N F O |  | A B S T R A C T |
| DOI:Article history:RECEIVED:24 MARET 2022ACCEPTED:24 JUNI 2022AVAILABLE ONLINE:21 AGUSTUS 2022*Keywords:* *Work Environment, Workload, Employee Performance**Kata kunci:**Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan* |  | *PT. Tania Selatan is one of the companies engaged in oil palm plantations. PT. South Tania is still experiencing several obstacles that result in decreased employee performance. These obstacles are a very noisy work environment, uneven lighting and the smell of palm oil waste which is very olfactory. In addition, there is also a workload factor, there are almost 24 hours of operational hours for factory employees and a break that is only given 1 hour on each shift, this often causes effects in the form of physical and mental fatigue on employees, this study aims to determine and analyze the effect of work environment and workload on the performance of employees of PT. South Tania. The sample used in this research was 70 respondents who were in accordance with the characteristics. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis, validity and reliability test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment variable has no significant effect on the employee performance variable, while the workload variable has a significant effect on the employee performance variable. Simultaneously, the work environment and workload variables have a significant effect on the employee performance variable.* |
|  | A B S T R A K |
|  | *PT.Tania Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Tania selatan masih mengalami beberapa kendala yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Kendala tersebut yaitu lingkungan kerja yang sangat bising, penerangan yang kurang merata serta bau limbah kelapa sawit yang sangat tidak mengenakan penciuman. Selain itu ada juga faktor beban kerja adanya jam oprasional yang hampir 24 jam pada karyawan pabrik serta jam istirahat yang hanya di berikan 1 jam pada setiap shiff hal ini sering menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental pada karyawan, penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan. Sampel yang di gunakan pada penelitan ini sebanyak 70 responden yang telah sesuai dengan karakteristik. Metode analisis dalam penelitian ini adalah anlisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokesdastisitas, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Variabel Lingkugan kerja tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan sedangakan Variabel Beban kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel Kinerja karyawan. Secara simultan Variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara persamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.* |

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Untuk melihat kualitas orang tersebut mempunyai kompeten dan kemampuan dapat di lihat dari cara karyawan tersebut melakukan pemecahkan permasalahan, Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. PT.Tania Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT.Tania Selatan juga salah satu perusahaan perkebunan sawit terbesar di Indonesia, hal itu tidak luput dari hasil kinerja karyawan. PT.Tania selatan 4 tahun terakhir tidak pernah mencapai target, bahkan pada tahun 2021 produksi terus mengalami penurunan dari target yang di tentukan. Hal ini terjadi dikarnakan beberapa faktor didalam oprasional perusahaan salah satu faktor yang membuat karyawan tidak mencapacai target adalah faktor lingkungan kerja, kendala lingkungan kerja tersebut yaitu: kebisingan dari mesin-mesin tua yang sangat menggangu pendengaran karyawan sehingga karyawan sangat terganggu pendengarannya saat bekerja, penerangan yang kurang merata di lingkungan kerja membuat karyawan keterbatasan dalam pengelihatan pada saat bekerja di malam hari, serta bau limbah kelapa sawit yang sangat tidak mengenakan penciuman menjadikan suatu masalah yang berdampak kepada Kesehatan karyawan, Faktor lain yang juga membuat kinerja karyawan PT.Tania selatan kurang maksimal adalah faktor beban kerja. Beban kerja yang tidak merata antara karyawan membuat ketidak keseimbangan dalam bekerja seperti jam kerja yang berbeda antara karyawan kantor, karyawan perkebunan dan karyawan pabrik, , dengan adanya jam oprasional yang hampir 24 jam pada karyawan pabrik serta jam istirahat yang hanya di berikan 1 jam pada setiap shiff hal ini sering menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental pada karyawan, reaksi-reaksi yang sering di alami karyawan seperti sakit kepala, masuk angin, pusing dan pegal-pegal, konsentrasi bekerja karyawan juga terganggu dan rawan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan**”.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan.
4. **METODOLOGI PENELITAN**

## **2.1 Objek Penelitian Dan Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian yang berlokasi di Jalan Lintas Timur, KM 100, Desa Purwo Asri, Kecamatan Lempuing Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Adapun Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Tania Selatan.

**2.2. Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang akan diteliti, yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai varibel bebas, serta Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel penelitian yang dicantumkan:

**Tabel 2.1 Operasional Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**  | **Definisi** | **Indikator** | **Pengukuran** |
| **Lingkungan Kerja (X1)** | lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi **Robbins (2013)** | 1. Suhu Udara
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara
5. Keamanan di tempat kerja.

**Robbins (2013)** | **Skala Likert** |
| **Beban Kerja (X2)** | Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.**Robbins (2013)** | 1. Sikap kerja
2. Tugas yang bersifat mental
3. Waktu istirahat
4. Pelimpahan tugas dan wewenang
5. Kondisi Kesehatan

**Robbins (2013)** | **Skala Likert** |
| **Kinerja karyawan (Y)** | Kinerja adalah capaian optimal sesuai potensi yang dimiliki karyawan.**Robbins (2013)** | 1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

**Robbins (2013)** | **Skala Likert** |

***Sumber : Data diolah dari berbagai macam sumber 2022.***

**2.3. Jenis Dan Sumber Data**

**2.3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneltian Asosiatif menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan dilietliti.

**2.3.2 Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

**2.4** **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara.

* 1. **Populasi dan Sampel**

**2.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tania Selatan yang berdasarkan data perusahaan tersebut berjumlah 146 karyawan yang terdiri dari:

 **Tabel 2.2 Jumlah Karyawan PT. Tania Selatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Status karyawan** | **Karyawan Kantor** | **Karyawan Perkebunan** | **Karyawan Pabrik** | **Total Karyawan Kontak&Tetap** |
| Kontrak  | 11 | 28 | 37 | **76** |
| Tetap | 12 | 32 | 26 | **70** |
| **Total karyawan Setiap Divisi** | 23 | 60 | 63 | **146** |

***Sumber: data yang Diolah 2022***

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa pekerja kantrak sebanyank 76 orang dan pekerja tetap sebanyak 70 orang. Maka dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada di PT. Tania Selatan adalah sebanyak 146 populasi.

**2.5.2 Sampel**

Sampel pada penelitian ini menggunakan Taknik Non random sampling yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk di jadikan sampel penelitian. Berikut cara peneliti menentukan syarat untuk dijadikan sampel.

Kreteria-kreteria Responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

* 1. Tercatat sebagai karyawan di PT. Tania Selatan
	2. Karyawan Perkebunan / Karyawan kantoran / Karyawan Pabrik
	3. Karyawan tetap PT. Tania Selatan

Berdasarkan kreteria-kreteria di atas serta berdasarkan dari jumlah populasi tersebut maka penulis menetapkan bahwa sampel yang akan di gunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 70 sampel. yang berasal dari karyawan kantor sebanyak 12 sampel, karyawan perkebunan sebanyak 32 sampel dan karyawan pabrik sebanyak 26 sampel.

**2.6 Uji instrumen Penelitian**

Instrument penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat keahlian *(validity)* dan kehandalan *(reliability)*.

**2.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas atau uji ketelitian yang merupakan salah satu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang diukur, setelah kuisioner disusun dan diuji validitasnya, didalam prkteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid.

**2.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2018) reliabilitas berkenan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan, untuk menentukan konsistensi biasanya menggunakan kuisioner dalam pandangan kuantitatif, suatu data atau dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti sama dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

**2.7 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data-data yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresiakan memberikan hasil yang Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), Ghozali (2011). Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi:

**2.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**2.7.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2011) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF<10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

**2.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik *plot*, uji *park*, uji *glejser*, dan uji *white*” menurut Ghozali (2011).

* 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam proses menganalisis data untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitan tersebut, penelitian menggunakan analisis statistik inferenisal yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda *(Multiple Linier Regression)*. Teknik analisis ini penulis gunakan berdasarkan pertimbangan bahwa teknik analisis regresi berganda sudah umum digunakan

* + 1. **Analisis Koefisien Kolerasi**

Analisis kolerasi ialah hubungan linier antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif. Analisis kolerasi hubungan antara Kinerja karyawan (Y), Lingkungan kerja (X1), dan Beban kerja (X2) menggunakan teknik analisis berganda.

* + 1. **Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. R2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang variabel dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan SPSS.

* 1. **Uji Hipotesis**

Merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang berdasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun data observasi.. Menurut Sugiyono (2018), menyatakan uji hipotesis dimulai dengan terlebih dahulu menentukan jumlah kuadrat dan jumlah hasil kali dari sumber variabel.

* + 1. **Uji T (Uji Signifikasi Parsial)**

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya.

* + 1. **Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

Uji F ini bisa disebut juga dengan uji serentak atau uji model atau uji anova, yang biasa digunakan untuk menguji suatu variabel bebas secara bersama-sama, terhadap variabel terikat. Setelah itu uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang dapat digunakan sudah tepat atau belum tepat.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## **3.1 Hasil Instrumen Penelitian**

### **3.1.1 Hasil Uji Validitas**

 “Untuk menguji instrumen penelitian, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 23. Untuk tingkat validitas uji signifikansi dengan membandingkan nilai dengan Pada kasus ini distribusi nilai signifikansi 5% didapatkan hasil 0, jika lebih besar dari pada maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun hasil 316pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:”

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item pertanyaan** | **Corrected item pertanyaan total correlation** | **r table 5% (56)** | **Keteragan** |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1,1 | 0,416 | 0,236 | Valid |
| X1.2 | 0,656 | 0,236 | Valid |
| X1.3 | 0,719 | 0,236 | Valid |
| X1.4 | 0,745 | 0,236 | Valid |
| X1.5 | 0,561 | 0,236 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | X2.1 | 0,621 | 0,236 | Valid |
| X2.2 | 0,641 | 0,236 | Valid |
| X2.3 | 0,468 | 0,236 | Valid |
| X2.4 | 0,517 | 0,236 | Valid |
| X2.5 | 0,514 | 0,236 | Valid |
| X2.6 | 0,667 | 0,236 | Valid |
| Kinerja KaryawanY | Y.1 | 0,409 | 0,236 | Valid |
| Y.2 | 0,490 | 0,236 | Valid |
| Y.3 | 0,420 | 0,236 | Valid |
| Y.4 | 0,554 | 0,236 | Valid |
| Y.5 | 0,425 | 0,236 | Valid |
| Y.6 | 0,523 | 0,236 | Valid |
| Y.7 | 0,604 | 0,236 | Valid |
| Y.8 | 0,447 | 0,236 | Valid |
| Y.9 | 0,434 | 0,236 | Valid |
| Y.10 | 0,438 | 0,236 | Valid |

***Sumber data : output spss 26 diolah, 2022***

 “Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada angket penelitian ini dinyatakan valid di karenakan *Corrected item* > r table 5%, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.”

### **3.1.2 Hasil Uji Reabilitas**

 Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti mengguakan alat SPSS 23. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Reliability** | **Cronbach Alpha** | **Keterangan** |
| Lingkungan Kerja (X1) | 5 item | 0,605 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 6 item | 0,659 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 10 item | 0,619 | Reliabel |

***Sumber data: output spss 26, 2022***

 Berdasarkan keterangan dari tabel diatas, maka diketahui bahwa masing-masing variabel X1. X2 dan Y memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini menunjukan bahwa Dengan begitu maka kesimpulan setiap variabel dapat dikatakan reliabel.”

## **3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

### **3.2.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Kolmogorov-smirnov.

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 70 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.83999555 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .104 |
| Positive | .060 |
| Negative | -.104 |
| Test Statistic | .104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .057c |
| *a. Test distribution is Normal.* |

***Sumber data: output SPSS 26 diolah, 2022***

Berdasarkan hasil dari uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikan 0,057 > 0,05 maka dapat disimpulakan bahwa metode regresi pada paenelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### **3.2.2 Hasil Uji Multikolimearitas**

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Multikolimearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.470 | 4.397 |  | 5.497 | .000 |  |  |
| X1 | .329 | .174 | .213 | 1.898 | .062 | .927 | 1.079 |
| X2 | .461 | .143 | .361 | 3.216 | .002 | .927 | 1.079 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber data: output SPSS 26 diolah, 2022***

Berdasarkan tabel “*Collinearity Statistics*” diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 Lingkungan kerja dan Beban kerja X2 adalah 0,927. Itu berarti lebih besar dari pada 0,10 . sementara nilai VIF untuk variable Lingkungan kerja X1 Dan Beban kerja X2 adalah 1.079 < 10. Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolimearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolimearitas dalam model regrsi.”

### **3.2.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas**

Uji heteroskesidisitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamata lain. Homoskedestisitas adalah model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskesdisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskesdisitas dilakukan dengan melalui metode Glejser).

**Tabel 3.6**

**Hasil dari Uji Heteroskesdisitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.259 | 2.688 |  | .840 | .404 |
| X1 | .070 | .106 | .083 | .660 | .511 |
| X2 | -.060 | .088 | -.087 | -.688 | .494 |
| a. Dependent Variable: RES2 |

***Sumber data: output SPSS 26 diolah, 2022***

Berdasarkan hasil uji heteroskesidisitas pada tabel di atas dengan menggunakan metode Glejser jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual harus lebih besar dari 0,05. Diketahuhi nilai signifikan X1 Lingkungan kerja sebesar 0,511 > 0,05 sedangkan nilai signifikan Beban kerja X2 0,494 > 0,05 maka daridapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi heteroskesdisitas.

## **3.3 Hasil Teknik Analisis Data**

### **3.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3.7**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.470 | 4.397 |  | 5.497 | .000 |
| X1 | .329 | .174 | .213 | 1.898 | .062 |
| X2 | .461 | .143 | .361 | 3.216 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber data: output SPSS 26, 2022***

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil persamaanregresi sebagai berikut:

**Y = 2.470 + 0,461 X1 + 0,329 X2 + c**

Persamaan regresi diatas, memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan**.”**

Y= “Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja

a= “2.470merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan, hasil terebut menunjukan apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sama dengan nol.”

b1= 0,329 merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja (X1) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan.

b2= 0,461 merupakan slope tau koefisien oleh variabel beban kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. PT.Tania Selatan.

e= “merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania Selatan (Y) tetapi tidak dimasukan kedalam model persamaan.”

## **3.4 Hasil Uji Hipotesis**

### **3.4.1 Hasil Uji T (Parsial)**

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji (perial)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.470 | 4.397 |  | 5.497 | .000 |
| X1 | .329 | .174 | .213 | 1.898 | .062 |
| X2 | .461 | .143 | .361 | 3.216 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber data: output SPSS 26,2022***

Berdasarkan tabel 4.15 dengan mengamati baris, kolom T dan sig, data dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Hasil Uji T (Uji Parsial) Lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H1)**

Variabel Lingkugan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari signifikansi variabel Lingkungan kerja (X1) 0,62 > 0,05 dan nilai t tabel ta/2;n-k-1 = t (0,005/2; 56-2-1) = 0,025; 110 = 1,996 berarti nilai t hitung < t tabel atau 1,898 < 1,996. maka Ho diterima dan H2 ditolak, maka dapat di artikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka hipotesis 1 **(H1) Di tolak**.”

#### **Hasil Uji T (Uji Parsial) Beban Kerja Terhadapat Kinerja Karyawan (Y) (H2)**

Variabel Beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari signifikansi variabel beban kerja (X2) 0,000 < 0,05 dan nilai t tabel ta/2;n-k-1 = t (0,005/2; 56-2-1) = 0,025; 110 = 1.1996 berarti nilai t-hitung > t-tabel atau 3.216 > 1.1996. Hal ini dapat di artikan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka Ho diterima dan hipotesis 2 (**H2)** **Di terima.**

**3.4.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 154.561 | 2 | 77.281 | 9.304 | .000b |
| Residual | 556.525 | 67 | 8.306 |  |  |
| Total | 711.086 | 69 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 |

***Sumber data: outpu,t SPSS 26, 2022***

Berdasarkan hasil pegujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai f hitung sebesar 9,304, sehingga fhitung > ftabel atau 9.304 > 3.13 , dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,5 maka HO ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara persamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania selatan. Maka dapat di simpulkan bahwa **H3 Diterima.”**

## **3.5. Pembahasan**

### **3.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan**

Berdasarkan uji stasistik yaitu hasil uji F yang menunjukan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini dapat di perkuat oleh hasil tabulasi kuesioner nilai rata-rata tertinggi variabel lingkungan kerja dengan Pernyataan ke 3 yaitu “Pencahayaan di lingkungan kerja PT.Tania selatan membuat karyawan lebih telitih dalam melaksanakan tugas sehari-hari” dengan kategori nilai A (sangat baik) artinya para karyawan merasakan bahwa Lingkungan kerja pada PT.Tania selatan sudah sangat baik untuk menunjang kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, jika melihat hasil tabulasi kuesioner nilai rata-rata tertinggi pada variabel beban kerja dengan Pernyataan ke 2 yaitu “tugas yang di berikan kepada saya sudah sesuai dengan jobdest kerja saya” dengan kateogri nilai A (sangat baik) artinya bahwa beban kerja yang di berikan kepada karyawan sudah sesuai dengan jobdest masing-masing divisi kerja karyawan itu sendiri hal ini sangat efektif dan efisien terhadap kinerja karyawan, di karnakan karyawan dapat lebih lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja adalah faktor penting yang harus di perhatikan oleh PT. Tania selatan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dan beban kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja dan beban kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus Nitisemito (2011). Sedangkan Menurut Koesomowidjojo (2017) apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Temuan ini juga di benarkan oleh penelitian terdahulu yaitu Araujo (2021)yang berjudul **“**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri**”** yang menyatakan bahwa variabel Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pusat Kesehatan Semen.

### **3.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan**

Berdasarkan uji stasistik yaitu uji T, menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Tania selatan. di karnakan kinerja karyawan pada setiap divisi sudah maksimal meskipun dengan adanya kekurangan terhadap Lingkungan kerja seperti bauh limbah yang sangat menyengat dan suara mesin yang mengganggu pendengaraan tetapi hal itu tidak menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan PT. Tania selatan.

Temuan ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT.Tania selatan kurang memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini di karenakan karyawan PT.Muara Alam Sejahtera merasakan cukup terbantu dengan fasilitas-fasilitas penunjang seperti penerangan, peralatan sefty serta SOP yang baik Sehingga karyawan PT.Tania selatan tidak merasakan suatu hambatan kinerja di dalam lingkungan kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Dani saputra (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan atau dapat di artikan tidak ada pengaru Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

### **3.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan**

Beban kerjasecara parsial berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan PT.Tania Selatan Temuan ini membuktikan bahwa Beban kerjamerupakan faktor yang penting untuk pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tania selatan

Temuan ini menunjukan bahwa beban kerja yang ada di PT.Tania selatan adalah faktor yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Koesomowidjojo (2017), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini juga di benarkan oleh temuan penelitian terdahulu yaitu Putri Annisa (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1. **KESIMPULAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab-Bab Sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

* 1. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Tania selatan. maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke 1 Ditolak.
	2. Variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Tania selatan. maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke 2 Diterima.
	3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara persamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT.Tania selatan. Maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis ke 3 Diterima.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana dikemukakan di atas, maka dari hasil penelitian ini peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

* 1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Kembali lingkungan kerja kususnya terhadap kebisingan di Lingkungan kerja dikarnakan masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan suara mesin-mesin tua yang sangat berisik. Perusahaan di sarankan untuk mengganti mesin-mesin yang sudah tidak layak pakai karna suara yang di hasilkan dari mesin tersebut sangat mengganggu pendengaran karyawan dan menggangu konsentrasi kerja karyawan.
	2. Sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan Kembali Waktu jam Istirahat karyawan dikarnakan karyawan mersakan waktu istirahat 60 menit belum mencukupi untuk istirahat karyawan dengan jam oprasioanal yang berjalan 24 jam. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan waktu istirahat 90 menit untuk istirahat karyawan supaya karyawan bisa beristirahat dan ibdah dengan baik sehingga karyawan terhindar dari kelelahan dan stress kerja.
	3. Sebaiknya perusahaan harus lebih meningkatkan Kembali kinerja karyawan kususnya menyelesaian pekerjaaan yang diberikan atasan pada karyawan. Penulis menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada karyawan setiap 6 bulan sekali agar karyawan dapat meningkatkan skill karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Annisa, Putri. 2020. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating.* Jurnal manajemen.<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/1692>. Diakses 30 Maret 2022.

Daryanto. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Gava Media

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2016*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Ira, Rastini. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Salimas Sejahtera.* jurnal manajemen SDM. <http://eprints.uty.ac.id/6726/1/5160211392_RASTINI.pdf>. Diakses 29 Maret 2022.

Irawati. 2012. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen*. Jurnal manajemen <http://www.academia.edu/3611798>. Di akses 22 Maret 2022.

Jackson, John. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Koesomowidjojo. 2017*. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Rivai, Zainal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen. 2013. *Management,* New Jersey: Pearson Education inc.

Saputra, Dani. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.* Jurnal manajemen. <http://eprints.uny.ac.id/43245/>. Diakses 3 April 2022.

Setiawan, Araujo. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri*. jurnal manajemen. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahmprogress/article/view/868>. Diakes 29 Maret 2022.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.