



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRAIDA  
NUSANTARA ELEKTRIK DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

Dibuat Oleh:  
Bela Mulya Oktavia  
0211 19 312

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2023**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRAIDA  
NUSANTARA ELEKTRIK DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, S.Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 19 / 09 / 2022 dan berakhir tanggal: 15 / 05 / 2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Bela Mulya Oktavia (L/P\* )  
NPM : 021119312  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM  
Anggota Komisi : Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

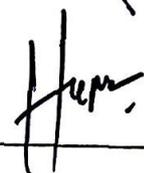
Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
( Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM.)



---

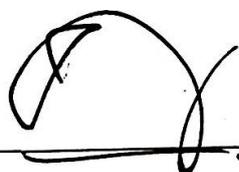
Anggota Komisi Pembimbing  
( Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



---

Diketahui,

Ketua Program Studi  
( Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)



---

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRAIDA  
NUSANTARA ELEKTRIK DIVISI PRODUKSI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Rabu, 24 Mei 2023

Bela Mulya Oktavia  
0211 19 312

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Tutus Rully, SE., MM.)



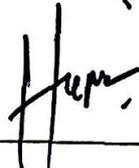
---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM.)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



---

**NOMOR** :  
**TENTANG** : **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bela Mulya Oktavia  
NPM : 021119312  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara  
Elektrik Divisi Produksi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023  
  
Bela Mulya Oktavia

021119312

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2023 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*\*) Tahun 2023*

## **ABSTRAK**

BELA MULYA OKTAVIA. 021119312. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi Di bawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan HERMAN. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden para karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban kerja, lingkungan kerja, kinerja

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi”

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai Bapak Onin dan Ibu Lita Andrida Rosa, S.A.P yang senantiasa memberikan do’a kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono,. M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK, M.M, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor .
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., MCA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, M. Acc., S.E selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, M.M, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Pakuan Bogor.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
8. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staff dan Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
11. Diri saya pribadi yang selalu optimis dan semangat, mau dan mampu berjuang, serta tidak mudah menyerah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.

12. Kakak dan adik saya Mega Ludy Citra, Sulthan Dzaky Abyaksa dan keluarga besar saya lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan do'a dan dukungannya.
13. Muhammad Kevin, yang selalu menemani, memberikan semangat dan motivasi penulis di dalam maupun luar lingkungan kampus Universitas Pakuan.
14. Teman-teman kelas Manajemen I Angkatan 2019 yang telah memberikan pengalaman dan ilmu yang sangat berharga serta menemani keramaian di kelas dalam keadaan suka maupun duka.
15. Seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2019 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas semangat dan momen berharganya.

Semoga semua bantuan, bimbingan, do'a, dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang.

Bogor, Mei 2023

Bela Mulya Oktavia

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	15
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	15
1.2.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	16
1.3.1 Maksud Penelitian .....	16
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Kegunaan Penelitian.....	16
1.4.1 Kegunaan Praktik .....	16
1.4.2 Kegunaan Akademik .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Kinerja.....	11
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.2.2 Indikator Kinerja .....	12

2.3 Lingkungan Kerja.....	13
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	13
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Beban Kerja.....	14
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	15
2.3.2 Indikator Beban Kerja .....	15
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	16
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	16
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	21
2.5 Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	23
3.2.1 Objek Penelitian .....	23
3.2.2 Unit Analisis Penelitian.....	23
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	23
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	23
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	23
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	23
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data .....	37
4.1.1 Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan.....	37
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang .....	37
4.1.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi .....	38
4.2 Teknik Analisis Data.....	39
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	39
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	71

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022 .....	2
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022 .....	3
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022 .....	4
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022 .....	5
Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	10
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	11
Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	12
Tabel 1. 8 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	13
Tabel 1. 9 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	14
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	16
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3. 1 Unit Analisis Penelitian.....	23
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja), X1 (Beban Kerja), dan X2 (Lingkungan Kerja).....	29
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y), Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).....	33
Tabel 3. 5 Kategori Nilai Mean Interval Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja .....	34
Tabel 3. 6 Kategori Nilai Mean Interval Variabel Kinerja.....	34
Tabel 4. 1 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi” <sup>41</sup>	41

Tabel 4. 2 Jawaban “Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi” .....	42
Tabel 4. 3 Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan” .....	42
Tabel 4. 4 Jawaban “Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja” .....	43
Tabel 4. 5 Jawaban “Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan” .....	43
Tabel 4. 6 Jawaban “Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan” .....	44
Tabel 4. 7 Jawaban “Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan” .....	44
Tabel 4. 8 Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin” .....	45
Tabel 4. 9 Jawaban “Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	45
Tabel 4. 10 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik” .....	46
Tabel 4. 11 Jawaban “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” .....	46
Tabel 4. 12 Jawaban “Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan” .....	47
Tabel 4. 13 Jawaban “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan” .....	47
Tabel 4. 14 Jawaban “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu” .....	48
Tabel 4. 15 Jawaban “Karyawan disiplin waktu dalam bekerja” .....	48
Tabel 4. 16 Jawaban “Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja” .....	49
Tabel 4. 17 Jawaban “Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien” .....	49
Tabel 4. 18 Jawaban “Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan” .....	50

Tabel 4. 19 Jawaban “Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif” .....	50
Tabel 4. 20 Jawaban “Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin” .....	51
Tabel 4. 21 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja....	51
Tabel 4. 22 Jawaban “Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai” .....	53
Tabel 4. 23 Jawaban “Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi” .....	53
Tabel 4. 24 Jawaban “Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai” .....	54
Tabel 4. 25 Jawaban “Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja” .....	54
Tabel 4. 26 Jawaban “Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan” .....	55
Tabel 4. 27 Jawaban “Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas” .....	55
Tabel 4. 28 Jawaban “Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan” .....	56
Tabel 4. 29 Jawaban “Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat” .....	56
Tabel 4. 30 Jawaban “Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan” .....	57
Tabel 4. 31 Jawaban “Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai” .....	57
Tabel 4. 32 Jawaban “Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya” .....	58
Tabel 4. 33 Jawaban “Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan” .....	58
Tabel 4. 34 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja .....	59
Tabel 4. 35 Jawaban “Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai” .....	60
Tabel 4. 36 Jawaban “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik” .....	60

Tabel 4. 37 Jawaban “Pencahayaannya di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	61
Tabel 4. 38 Jawaban “Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk” .....	61
Tabel 4. 39 Jawaban “Penerangan/pencahayaannya di area produksi dan mekanik sudah optimal” .....	62
Tabel 4. 40 Jawaban “Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik” .....	62
Tabel 4. 41 Jawaban “Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai” .....	63
Tabel 4. 42 Jawaban “Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal” .....	63
Tabel 4. 43 Jawaban “Udara ditempat kerja berkualitas baik” .....	64
Tabel 4. 44 Jawaban “Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja” .....	64
Tabel 4. 45 Jawaban “Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik” .....	65
Tabel 4. 46 Jawaban “Toilet dan ruangan kerja tidak lembab” .....	65
Tabel 4. 47 Jawaban “Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja” .....	66
Tabel 4. 48 Jawaban “Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal” .....	66
Tabel 4. 49 Jawaban “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja” .....	67
Tabel 4. 50 Jawaban “Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik” .....	67
Tabel 4. 51 Jawaban “Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar” .....	68
Tabel 4. 52 Jawaban “Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang” .....	68
Tabel 4. 53 Jawaban “Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja” .....	69
Tabel 4. 54 Jawaban “Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk” .....	69
Tabel 4. 55 Jawaban “Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk” .....	70
Tabel 4. 56 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	70

Tabel 4. 57 Uji Normalitas .....	72
Tabel 4. 58 Uji Linieritas .....	72
Tabel 4. 59 Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4. 60 Analisis Regresi Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	73
Tabel 4. 61 Analisis Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	74
Tabel 4. 62 Analisis Regresi Linier Berganda .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Mitraida Nusantara Elektrik.....	38
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia .....	39
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y
- Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Magang
- Lampiran 11. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12. Lembar Kerja Dekriptif Teoritik
- Lampiran 13. Lembar Kerja Instrumen Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dimanfaatkan dan dikelola secara efektif dan seimbang. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang strategis dan sangat penting didalam organisasi. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur, dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat mencapai tujuan perusahaan sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian, karyawan yang bekerja dengan baik, maka diharapkan kinerja mereka akan baik pula seperti melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa mengikuti dan menyesuaikan diri dalam keadaan apapun. Persaingan bisnis yang semakin ketat, maka diharapkan adanya inovasi-inovasi baru dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya tenaga kerja yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Menurut Kusjono & Ratnasari (2019), Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Mitraida Nusantara Elektrik merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang penyediaan berbagai macam panel listrik, meliputi : Panel Tegangan Menengah 3,3KV – 20KV, Panel Distribusi Tegangan Rendah 380V, Panel control System, Genset Panel, Panel Kapasitor, ATS Panel, Panel Sinkron dan sebagainya.

PT. Mitraida Nusantara Elektrik berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dalam penyediaan kebutuhan panel-panel listrik dengan kualitas tinggi yang mengacu kepada standar internasional seperti IEC, JIS, PUIL,

SPLN, & manajemen system ISO 9001:2008. PT. Mitraida Nusantara Elektrik mempunyai visi dan misi menjadi mitra terpercaya yang dapat diandalkan untuk industri di bidang panel-panel listrik dan menjadi pemasok panel listrik terbesar untuk semua industri di Indonesia.

PT. Mitraida Nusantara Elektrik cukup bersaing di bidang desain, manufaktur dan konstruksi. Semakin bertambahnya para pesaing, tentunya semakin bertambah pula beban kerja yang akan dihadapi oleh karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik untuk mencapai visi dan misi.

Dari survei pendahuluan kuesioner variabel kinerja yang diisi oleh kepala produksi kepada 20 orang karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022

No.	Pernyataan	Tidak Pernah (1)	Pernah (2)	Jarang (3)	Sering (4)	Selalu (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Kualitas							
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi .	-	5	55	30	10	60
2.	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	10	5	35	40	10	50
3.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan	5	-	25	70	-	30
4.	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	-	15	40	35	10	55
5.	Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan	5	15	25	20	35	45
Jumlah Rata-rata		$\frac{240}{500} \times 100\% = 48\%$					

*Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)*

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 48% karyawan bermasalah dalam hal Kualitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, rendahnya karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, rendahnya karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan, rendahnya karyawan dalam menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, dan rendahnya karyawan yang bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022

No.	Pernyataan	Tidak Pernah (1)	Pernah (2)	Jarang (3)	Sering (4)	Selalu (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Kuantitas							
1.	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	10	5	30	45	10	45
2.	Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	5	15	30	35	15	50
3.	Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin	-	20	25	25	30	45
4.	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	15	25	50	10	40
5.	Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik	5	5	20	50	20	30
Jumlah Rata-rata		$\frac{210}{500} \times 100\% = 42\%$					

*Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)*

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 42% karyawan bermasalah dalam hal Kuantitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, masih rendahnya karyawan dalam melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, masih rendahnya karyawan dalam mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin, masih rendahnya karyawan dalam meminimalkan kesalahan

dalam menyelesaikan pekerjaan, serta masih rendahnya karyawan yang mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022

No.	Pernyataan	Tidak Pernah (1)	Pernah (2)	Jarang (3)	Sering (4)	Selalu (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Ketepatan Waktu							
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20	20	45	10	5	85
2.	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	-	20	40	25	15	60
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan	-	5	40	35	20	45
4.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu	-	10	25	35	30	35
5.	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	35	20	25	15	5	80
Jumlah Rata-rata		$\frac{305}{500} \times 100\% = 61\%$					

*Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)*

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 61% karyawan bermasalah dalam hal Ketepatan Waktu. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, masih rendahnya karyawan yang mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, masih rendahnya karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan, masih rendahnya karyawan yang tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu, dan masih rendahnya karyawan yang disiplin waktu dalam bekerja.

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Tahun 2022

No.	Pernyataan	Tidak Pernah (1)	Pernah (2)	Jarang (3)	Sering (4)	Selalu (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Efektifitas							
1.	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	5	5	25	50	15	35
2.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	-	15	15	30	40	30
3.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan	5	5	25	45	20	35
4.	Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	5	5	25	55	10	35
5.	Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin	-	15	30	55	-	45
Jumlah Rata-rata		$\frac{180}{500} \times 100\% = 36\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 36% karyawan bermasalah dalam hal Efektifitas. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya karyawan yang mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, masih rendahnya karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, masih rendahnya karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan, masih rendahnya standar perusahaan yang dijalankan untuk dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, serta masih rendahnya karyawan yang menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin.

Dengan demikian kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik masih kurang baik dan belum sesuai harapan. Dengan adanya data tersebut yaitu terdapat indikasi

bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan sehingga terlihat bahwa sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik.

Kinerja bukan menggambarkan tahap terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*. Kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak mendukung para pekerja. Tingkat kinerja karyawan pada PT Mitraida Nusantara Elektrik menjadi kurang maksimal jika terdapat beban kerja berlebih dan lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai yang di harapkan perusahaan.

Selain data dari kinerja, hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik, ditemukan masalah mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja di perusahaan.

Menurut Suci R Mar'ih (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri, yang dimaksud dengan analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat. Analisis beban kerja dimaksudkan untuk meneliti, mengevaluasi dan mengkaji pelaksanaan kerja, proses kerja maupun hasil kerja serta menentukan kebutuhan pegawai untuk suatu unit organisasi yang telah berjalan selama ini.

Menurut pasal 77 hingga pasal 85 Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur sistem kerja 7 jam kerja dalam 1 hari (jika dalam satu minggu mencapai 6 hari kerja) atau 8 jam kerja dalam 1 hari (jika dalam satu minggu menggunakan 5 hari kerja). Jam kerja masuk dan pulang tergantung perusahaan masing-masing.

UU Cipta Kerja menambahkan ketentuan pelaksanaan jam kerja tersebut wajib diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama yang diatur dalam Pasal 81 Angka 21 Ayat 4 UU 11/2020. Karyawan yang bekerja diluar jam kerja diatas, harus dimasukkan dalam perhitungan lembur karyawan.

Jumlah Hari Kerja dalam Setahun

Jika 1 tahun = 52 minggu, maka jumlah jam kerja dalam setahun sama artinya dengan  $52 \text{ minggu} \times 40 \text{ jam} = 2080 \text{ jam kerja dalam setahun}$ .

Perhitungan jumlah hari dalam setahun bisa menggunakan rumus:

$52 \text{ minggu} \times 5 \text{ (jumlah hari kerja dalam seminggu)} = 260 \text{ hari kerja selama setahun}$

$52 \text{ minggu} \times 6 \text{ (jumlah hari kerja dalam seminggu)} = 312 \text{ hari kerja selama setahun}$

### Jumlah Hari Kerja dalam Sebulan

Dari perhitungan hari kerja diatas dapat ditentukan jumlah jam kerja dalam sebulan dengan rumusan sebagai berikut:

260 hari kerja selama setahun / 12 bulan = 22 hari kerja (perusahaan dengan 5 hari kerja seminggu)

312 hari kerja selama setahun / 12 bulan = 26 hari kerja (perusahaan dengan 6 hari kerja seminggu)

Perhitungan diatas adalah batas maksimal karyawan bekerja. Jika harus menambah jam kerja diluar perhitungan diatas maka dimasukkan ke dalam perhitungan lembur karyawan.

Jam Kerja Efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (allowance) seperti buang air, melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. *Allowance* rata-rata sekitar 25% dari jumlah jam kerja formal. Jam Kerja Formal per Minggu = 37 Jam 30 Menit.

Jam Kerja Efektif per Minggu (dikurangi waktu luang 25%) =  $75/100 \times 37$  Jam 30 Menit = 28 Jam

Jam Kerja Efektif per hari :

- 5 hari kerja =  $28 \text{ jam} / 5 \text{ hari} = 5 \text{ jam } 36 \text{ menit/hari}$

- 6 hari kerja =  $28 \text{ jam} / 6 \text{ hari} = 4 \text{ jam } 23 \text{ menit/hari}$

Dengan demikian jam kerja efektif setiap karyawan produksi dalam satu hari sebenarnya hanya 5 jam 36 menit, sedangkan sisanya sekitar 2 jam lagi adalah waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja, seperti untuk buang air, melepas lelah, istirahat makan dan minum, sholat, atau menerima *handphone*, dan sebagainya.

Beban kerja yang dipikul oleh pegawai PT. Mitraida Nusantara Elektrik khususnya pada bagian mekanik atau produksi, pegawai tersebut harus selalu menyelesaikan semua pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku dan tidak jarang mereka bekerja lebih dari 8 jam perhari. Hal ini dikarenakan harus tepat waktu sebelum barang di kirim ke pembeli/penerima. Selain itu, juga tentunya masih ada tuntutan pekerjaan yang lain seperti *FAT (Factory Acceptance Test)* yaitu pengujian yang dilakukan terhadap peralatan baru atau barang baru untuk memastikan peralatan yang di produksi berfungsi sesuai pesanan. Jika ada barang atau alat yang belum sesuai maka karyawan produksi harus mengerjakan kembali agar bisa sesuai dengan pesanan, dan banyaknya *project* dengan perusahaan lain yang menuntut para pekerja bagian produksi untuk selalu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dengan waktu istirahat yang terbatas, bahkan hingga jam kerja sudah berakhir atau bell pulang pun, banyak mekanik yang masih mengerjakan pekerjaannya sampai larut malam (lembur), sehingga mengakibatkan beban kerja pada pegawai PT. Mitraida Nusantara Elektrik bagian produksi.

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Umumnya, makin sedikit atau makin mudah beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan, maka akan makin produktif dan baik juga pekerjaan atau kinerja yang dihasilkannya. Berikut adalah *job descriptions* karyawan produksi:

1. Memahami standar keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja
2. Mengoperasikan mesin atau alat lain yang menjadi tugasnya
3. Bekerja sesuai dengan standar operational procedure yang telah ditetapkan
4. Memelihara media kerja
5. Melaksanakan rencana dan kebijakan produksi
6. Melakukan proses produksi sesuai dengan prosedur ketentuan perusahaan
7. Mengontrol proses produksi
8. Efisiensi material produksi
9. Mengontrol serta mengatur bahan baku produksi
10. Bertanggung jawab atas proses produksi
11. Bertanggung jawab atas pengendalian kualitas produk
12. Melakukan pengecekan produk
13. Melakukan pemeriksaan dan pemantauan produk
14. Memastikan proses produksi berjalan dengan baik
15. Mengatasi masalah yang ada saat proses produksi
16. Menjaga keselamatan dirinya sendiri
17. Menghasilkan produksi berkualitas
18. Bekerja sesuai target yang telah ditentukan
19. Memberikan informasi saat terjadi pergantian shift kerja
20. Memelihara dan menjaga lingkungan kerja
21. Membuat laporan

Fakta dan permasalahan mengenai beban kerja yang ada didalam PT. Mitraida Nusantara Elektrik selanjutnya ditunjukkan dengan faktor kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan karyawan sehingga membuat karyawan sukar untuk menyelesaikan pekerjaan, hal lain yang juga peneliti temukan terkait dengan beban kerja yang di rasakan oleh karyawan adalah terkait dengan jam istirahat yang terbatas yang membuat mereka lebih sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Dilihat juga dari *job descriptions* diatas, maka ada indikasi beban kerja untuk karyawan produksi.

Untuk mendapatkan data analisis beban kerja yang lebih obyektif, akurat dan komprehensif, serta pelaksanaan analisis beban kerja pada masa yang akan datang dapat dilakukan dengan mudah dan tepat waktu sehingga dapat segera digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan Pimpinan dalam menentukan kebijakan mengenai penataan organisasi, tata laksana, SDM, dan bidang proses bisnis lainnya, beberapa hal yang perlu dilakukan, antara lain adalah:

- a. melakukan penyusunan/pembuatan instrumen yang dapat digunakan untuk mendokumentasikan seluruh kegiatan para pejabat/pegawai untuk menghasilkan suatu produk, agar seluruh kegiatan pejabat/pegawai tersebut tercatat dengan baik dan pasti sehingga akan memudahkan dalam

menginventarisasi produk/kegiatan dan frekuensinya untuk pengisian form ABK.

- b. melakukan penyesuaian/penyempurnaan uraian proses (tahapan) untuk menghasilkan produk beserta standar norma waktunya, disesuaikan dengan tahapan dan waktu riil yang digunakan, perubahan maupun pembentukan unit organisasi baru, serta perkembangan dan tuntutan masyarakat pengguna jasa/stakeholders, sehingga dapat menghasilkan data analisis beban kerja yang lebih obyektif dan akurat.
- c. membangun sistem aplikasi analisis beban kerja pada masing-masing unit kerja untuk meningkatkan obyektifitas, akurasi, kemudahan dan kecepatan dalam pelaksanaan analisis beban kerja.
- d. meningkatkan koordinasi antara unit pelaksana ABK dengan unit yang menangani kepegawaian pada masing-masing unit kerja agar hasil pelaksanaan analisis beban kerja dapat digunakan sebagai salah satu alat pertimbangan dalam menentukan jumlah kebutuhan pegawai baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu, dalam rangka pemenuhan kebutuhan pegawai yang tepat secara kualitas maupun kuantitas, selain mengacu pada data hasil analisis beban kerja, juga perlu mempertimbangkan antisipasi adanya perubahan struktur organisasi yang terjadi, pegawai/pejabat yang telah memasuki masa pensiun, serta optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing unit kerja. Diharapkan dengan adanya standar norma waktu pada seluruh produk, sistem aplikasi analisis beban kerja, dimensi/cakupan kerja yang disampaikan dalam pelaporan, serta koordinasi yang baik antar OPD dengan Biro Organisasi, hasil dari pelaksanaan ABK dapat memberikan gambaran/informasi yang lebih obyektif, akurat dan Komprehensif mengenai kebutuhan pegawai, tingkat efektivitas dan efisiensi kerja, prestasi kerja unit/jabatan, sehingga dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan Pimpinan dalam menentukan kebijakan yang lebih tepat mengenai penataan organisasi, tata laksana, SDM.

Menurut Danang Sunyoto (2015: 43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan survei pendahuluan kuesioner lingkungan kerja yang diisi oleh kepala produksi dan karyawan bagian produksi, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Penerangan / Pencahayaan							
1.	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai	-	20	45	30	5	65
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik	-	15	35	15	35	50
3.	Pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	5	15	25	55	20
4.	Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk	-	15	25	45	15	40
5.	Penerangan/pencahayaan di area produksi dan Mekanik sudah optimal	5	10	25	50	10	40
Jumlah Rata-rata		$\frac{215}{500} \times 100\% = 43\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Survei pendahuluan menunjukkan lingkungan kerja bermasalah sebanyak 43% dalam indikator penerangan/pencahayaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya tingkat penerangan cahaya di tempat kerja, masih rendahnya perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja, masih rendahnya tingkat penerangan dalam membantu karyawan bekerja, masih rendahnya pengaruh penerangan terhadap mata, serta masih rendahnya tingkat optimalisasi penerangan di tempat kerja.

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Ventilasi Udara							
1.	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	-	25	30	30	15	55
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	5	15	25	35	20	45
3.	Tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	-	5	15	30	50	20
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	2	5	13	50	30	20
5.	Udara ditempat kerja berkualitas baik	5	5	25	50	15	35
Jumlah Rata-rata		$\frac{175}{500} \times 100\% = 35\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan lingkungan kerja bermasalah sebanyak 35% dalam indikator ventilasi udara. Hal ini ditunjukkan dengan masih kurangnya kualitas udara di tempat kerja, masih kurangnya sirkulasi udara di tempat kerja yang memadai, masih ada bau-bauan di tempat kerja, masih rendahnya tingkat sirkulasi udara untuk bekerja dengan optimal, dan masih kurangnya kualitas udara di tempat kerja.

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Kelembaban Udara							
1.	Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja	20	20	40	12	8	80
2.	Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik	3	5	25	37	30	33
3.	Toilet dan ruangan kerja tidak lembab	-	5	20	25	50	25
4.	Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja	-	7	10	50	33	17
5.	Sirkulasi udara diruang produksi dan Mekanik sudah optimal	33	15	25	20	7	73
Jumlah Rata-rata		$\frac{228}{500} \times 100\% = 45,6\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan lingkungan kerja bermasalah sebanyak 45,6% dalam indikator kelembaban udara. Hal ini ditunjukkan dengan masih kurangnya pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja, masih kurangnya tingkat kelembaban udara ditempat kerja, masih ada sedikit kelembaban didalam toilet dan ruang kerja, masih rendahnya suhu udara di lingkungan kerja yang menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja, dan belum optimalnya sirkulasi udara di ruang produksi dan Mekanik.

Tabel 1. 8 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Tata Warna							
1.	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja	-	-	15	50	35	15
2.	Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik	2	7	30	58	3	39
3.	Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar	6	10	24	35	25	40
4.	Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang	2	5	20	50	23	27
5.	Perusahaan rutin melakukan perawatan di setiap ruangan	15	10	28	20	27	53
Jumlah Rata-rata		$\frac{174}{500} \times 100\% = 34,8\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan lingkungan kerja bermasalah sebanyak 34,8% dalam indikator tata warna. Hal ini ditunjukkan dengan masih kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja karena warna cat dinding yang dipakai, masih kurangnya pemilihan warna di ruang kerja dengan baik, masih kurangnya kualitas cat dinding di tempat kerja, masih kurang nyaman melihat warna cat dinding diruang kerja, dan masih rendahnya perusahaan dalam mealakukan pemeliharaan rutin di setiap ruangan.

Tabel 1. 9 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
Temperatur							
1.	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan	-	-	20	50	30	20
2.	Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja	-	4	36	35	25	40
3.	Suhu udara diruang mekanik dan produksi terasa sejuk	6	10	24	35	25	40
4.	Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk	5	6	41	30	18	52
5.	Terdapat pendingin udara (AC) dan kipas angin pada ruang mekanik dan produksi yang berfungsi dengan baik	15	7	43	20	15	65
Jumlah Rata-rata		$\frac{217}{500} \times 100\% = 43,4\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2023)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan lingkungan kerja bermasalah sebanyak 43,4% dalam indikator temperatur. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya pengaruh temperatur pada suhu tubuh karyawan, masih kurangnya temperatur yang menunjang kinerja, masih kurang sejuk suhu udara di ruang mekanik dan produksi, dan masih kurangnya AC dan kipas angin yang berfungsi dengan baik di ruang mekanik dan produksi.

Hasil observasi dan wawancara singkat dengan para karyawan produksi terkait dengan kondisi lingkungan kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik bahwa tata kelola ruang kerja masih kurang proporsional dan *lay out* pabrik yang membatasi keleluasaan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada terbatasnya ruang gerak pegawai dalam bekerja.

Permasalahan lain yang terjadi menurut kepala produksi terkait lingkungan kerja adalah terlalu padatnya ruang kerja sehingga membuat karyawan sulit untuk melakukan pekerjaan secara leluasa, permasalahan lain yang juga kerap dikeluhkan oleh pegawai adalah kondisi pencahayaan yang kurang merata disetiap bagian ruangan sehingga terkadang hal ini mengganggu efektifitas pegawai dalam bekerja.

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

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRAIDA NUSANTARA ELEKTRIK DIVISI PRODUKSI”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Beban pekerjaan karyawan bagian produksi yang berat, disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Waktu istirahat yang terbatas membuat karyawan bagian produksi sering bekerja lembur dan merasa terbebani oleh pekerjaannya.
3. Tata kelola ruang kerja masih kurang proporsional serta *lay out* pabrik yang membatasi keleluasaan karyawan dalam bekerja.
4. Kondisi pencahayaan yang kurang merata disetiap bagian ruangan sehingga terkadang hal ini mengganggu efektifitas pegawai dalam bekerja,
5. Kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik divisi produksi masih rendah dan kurang baik.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?
2. Bagaimana lingkungan kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?
3. Bagaimana beban kerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?

5. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?
6. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel-variabel penelitian (Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja), menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menemukan upaya-upaya bagi peningkatan kinerja melalui analisis kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi
3. Untuk menganalisis beban kerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktik**

1. Bagi Perusahaan

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

2. Bagi Universitas Pakuan

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

Karyawan”.

### 3. Bagi Penulis

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

#### **1.4.2 Kegunaan Akademik**

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya dalam hal beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas suatu organisasi atau instansi tersebut agar dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler, dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Sedangkan menurut Amirullah (2015:152) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut Hasibuan (2019:10).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, kreatif, idealis, kuat fisik dan mental serta setia kepada tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan hasil kerja yang efektif bagi organisasi.

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Siagian (2010:26), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dijabarkan dalam empat tujuan antara lain :

a. Tujuan masyarakat

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat itu sendiri.

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara merata dan keseluruhan.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik dan optimal.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah untuk membantu karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan pribadi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara efektif. Dalam hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Sehingga sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang berguna bagi organisasi.

## 2.2 Kinerja

Menurut Afandi (2018:83, 89) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi menurut Sutrisno (2016:172).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan menurut Robbins (2016:260). Dan menurut Sandy (2015:11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor individu dan faktor lingkungan. Indikator kinerja ada empat yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas.

### **2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016:151) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Individu
  - a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b) Abilities yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
  - a) Kondisi fisik
  - b) Peralatan
  - c) Waktu
  - d) Material
  - e) Pendidikan
  - f) Supervisi
  - g) Desain organisasi
  - h) Pelatihan
  - i) Keberuntungan

### **2.2.2 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) ada empat indikator kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas  
yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan Waktu  
Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas  
Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

## 2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Sedangkan menurut Nitisemito, dalam Faida (2019:108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain menurut Danang Sunyoto (2015: 43).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan menurut Nitisemito, dalam Elizar (2016). Dan menurut Sedarmayanti (2017: 19) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik.

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting unuk diperhatikan oleh bagian personalia, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan maka dengan lingkungan yang baik pasti akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, kemudian indikator lingkungan kerja adalah penerangan, ventilasi udara, kelembaban udara, tata warna dan temperatur.

### 2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) ada dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Fisik,

Faktor lingkungan fisik meliputi Rencana ruang kerja, Rancangan pekerjaan, Kondisi lingkungan kerja, dan Tingkat visual priacy dan acoustical privacy.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis meliputi pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

### 2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) ada lima indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan/pencahayaan  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
2. Ventilasi udara  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.
3. Kelembaban udara  
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Tata warna  
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
5. Temperatur  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

### 2.3 Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 22) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif  
yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif  
yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Sedangkan menurut Antonius Rino Vanchapo (2020:1, 4-5) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja menurut Munandar (2015:20). Dan menurut Wiranata (2014:7) Beban kerja adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental. Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan eksternal, indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 24) ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

#### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

##### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

##### c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat.

### **2.3.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit

3. Target yang harus dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)  "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun"	Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai  Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, penerangan, suhu, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan	Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS.	(1) Beban kerja berpengaruh negatif (-1,052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja berpengaruh negatif (-5,120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			pegawai, efektifitas, efisiensi		berpengaruh positif (10,873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun.
2.	Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya (2021)  "Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores"	Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja	penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif presentase	(1) Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			standart pekerjaan		Timur. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja da terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.
3.	Hernawati Manalu (2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Madu Nusantara Medan”	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Mutu, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan	Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS.	Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
4.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017)  “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Penerangan atau Cahaya, Suhu Udara, Suara Bising, Keamanan Kerja, Hubungan Karyawan	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Asumsi Klasik Uji Hipotesis	1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado 2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
5.	Dani Praditya Setiawan (2016)	Beban Kerja,	Target yang harus dicapai,	Uji Validitas dan	(1) Beban kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Macana Jaya Cemerlang – Klaten – Jawa Tengah – Indonesia “	Lingkungan Kerja, dan Kinerja	kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan, ketepatan waktu, deksripsi pekerjaan, kuantitas, kualitas	Reliabilitas Instrumen Uji Asumsi Klasik Uji Hipotesis	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC, (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC, (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Persamaan	Perbedaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel yang di teliti, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja</li> <li>- Metode analisis menggunakan alat bantu SPSS dan uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator dalam tiap variabelnya</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Tahun penelitian</li> </ul>

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yakni faktor individu dan faktor lingkungan. Menurut Kusjono & Ratnasari (2019), Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

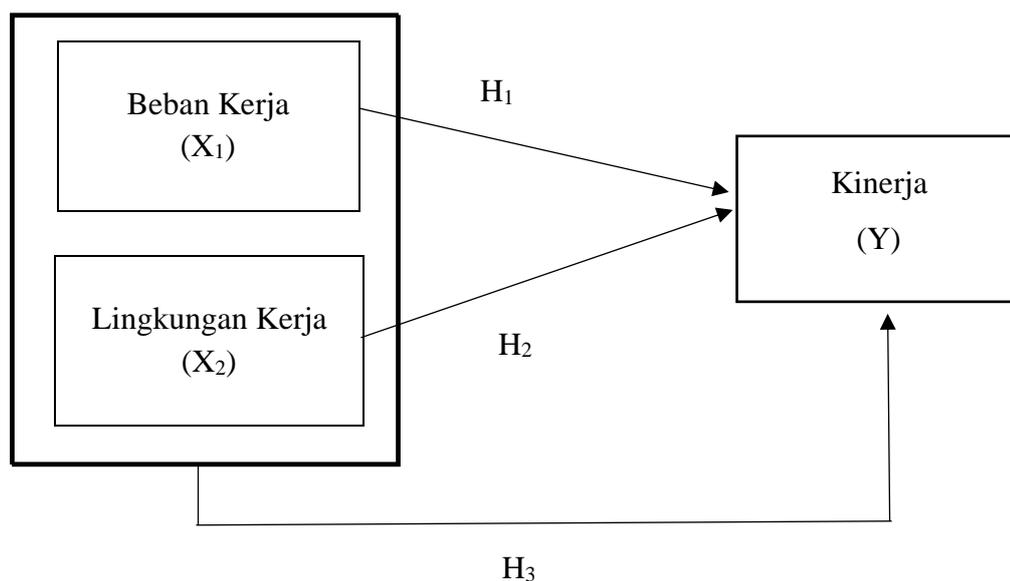
Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Menurut Setyawan dan Kuswati dalam Setiawan (2016), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut peneliti, jika beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan masuk ke dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan masuk ke dalam kategori tidak baik. Berdasarkan pernyataan diatas, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan output perusahaan. Apabila lingkungan kerja buruk maka hasil akan berbanding lurus maka masalah ini tidak boleh terus dibiarkan dan harus dicari jalan keluarnya. Menurut Nitisemito, dalam Faida (2019:108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya hubungan pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaanya akan membuat karyawan berkerja secara maksimal namun kinerja yang maksimal juga harus didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Beban kerja yang seimbang akan membuat karyawan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Haryanto (2014) beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar atas kinerja karyawan hal ini diungkapkan oleh Susilaningih (2013), yaitu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Apabila beban kerja sudah seimbang dan lingkungan kerja telah kondusif maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal, dengan itu visi dan misi perusahaan pun akan tercapai. Beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan dalam berkerja di

lingkungan kerja yang kurang kondusif akan cenderung menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernawati Manulu (2020) beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini akan membahas beberapa variabel yang diduga menjadi pengaruh didalam permasalahan organisasi di PT Mitraida Nusantara Elektrik dan di uji dengan menggunakan uji statistik. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



*Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian*

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja sebagai variabel bebas (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2 (X<sub>2</sub>) serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa :

H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Metode penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitraida Nusantara Elektrik Bagian Produksi.

#### 3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

##### 3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

##### 3.2.2 Unit Analisis Penelitian

Tabel 3. 1 Unit Analisis Penelitian

Bagian/Departemen	Populasi
Produksi	60 Karyawan
Total Populasi	60 Karyawan

##### 3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Mitraida Nusantara Elektrik yang beralamat di Jl. KH. Nawawi No. 163, Cirimekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

#### 3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

##### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, berupa data mengenai data penilaian kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik divisi produksi.

##### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang

terstruktur dan materinya berhubungan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi.

- 2) Data Sekunder dalam penelitian ini adalah dari buku-buku referensi, jurnal ilmiah, dan mengumpulkan data dengan media massa online internet berupa data dari website perusahaan yang diteliti.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X1)	Kondisi Pekerjaan	Tingkat fungsional alat bantu produksi	Interval
		Tingkat ketersediaan alat pelindung diri	
		Tingkat fungsional fasilitas yang disediakan perusahaan	
		Tata letak alat produksi atau lay out pabrik	
		Job Description yang diberikan ke karyawan	
	Penggunaan Waktu Kerja	Tenggat waktu istirahat yang terbatas	Interval
		Tingkat kelelahan terhadap pekerjaan yang diselesaikan	
		Melakukan pekerjaan di waktu kosong	
		Tingkat ketepatan waktu pulang karyawan	
		Tugas dengan jangka waktu yang diberikan singkat	
	Target yang Harus Dicapai	Tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya	Interval
		Tingkat target kerja di dalam maupun diluar kantor/perusahaan	
		Tingkat stress terhadap pekerjaan yang harus sesuai dengan target	
		Pekerjaan yang sama setiap harinya	
		Tingkat target yang harus dicapai	
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan/ Pencahayaan	Tingkat penerangan/ cahaya di tempat kerja	Interval
		Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja	
		Tingkat penerangan dalam membantu karyawan bekerja	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		Penerangan yang berpengaruh terhadap mata	
		Tingkat optimalisasi penerangan di tempat kerja	
	Ventilasi udara	Kualitas udara ditempat kerja	Interval
		Tingkat optimalisasi ventilasi udara	
		Kualitas ventilasi udara	
		Sirkulasi udara di tempat kerja	
		Tingkat bau-bauan di tempat kerja	
	Kelembaban udara	Tingkat kelembaban udara dalam bekerja	Interval
		pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja	
		Tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan toilet	
		Kualitas suhu udara di lingkungan kerja	
		Tingkat optimal sirkulasi udara di tempat kerja	
	Tata Warna	Kualitas cat dinding ditempat kerja	Interval
		Pemilihan warna di ruang kerja	
		Pengaruh warna cat dinding dalam kenyamanan saat bekerja	
		Tingkat kecerahan warna cat dinding	
		Pemeliharaan rutin untuk setiap ruangan	
	Temperatur	Temperature/suhu di ruangan kerja	Interval
		Tingkat pengaruh temperatur bagi karyawan	
		Temperatur menunjang kinerja	
Kualitas udara yang sejuk			
Tingkat fungsional pendingin udara (AC)			
Kualitas Kerja		Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
		Tingkat kualitas yang di inginkan oleh perusahaan	
		Tingkat keterampilan karyawan dalam bekerja	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	
Kinerja (Y)		Tingkat kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja		
		Tingkat konsentrasi dan bekerja secara akurat		
	Kuantitas	Tingkat hasil kerja yang diharapkan	Interval	
		Tingkat volume yang melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan		
		Melakukan pekerjaan dengan kesalahan yang minim		
		Tingkat keberhasilan karyawan mengerjakan tugas tambahan		
		Tingkat kemampuan menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan		
	Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	
		Tingkat kedisiplinan waktu dalam bekerja		
		Tingkat keberhasilan karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan		
		Tingkat kemampuan mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan		
		Tingkat kemampuan mengumpulkan tepat waktu dan tidak tertunda		
		Efektifitas	Prioritas pekerjaan yang di dahulukan	Interval
			Tingkat efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaan	
			Tingkat standar perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	
Tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan				
Keoptimalan dalam menggunakan peralatan kerja				

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Menurut Irianto (2015), skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama.

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik divisi produksi sebanyak 60 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui dari karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

##### a. Observasi

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Mitraida Nusantara Elektrik divisi produksi.

##### b. Kuesioner

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa kuisisioner Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik divisi produksi.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah dari buku-buku referensi, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan mengumpulkan data dengan media massa online internet berupa data dari website perusahaan yang diteliti.

### 3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deksriptif dan kuantitatif. Analisis deksriptif ialah menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang ditulis

melalui tabel-tabel dan uraian. Metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka.

## 1. Teknik Pengujian Instrumen

### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan. Uji validitas menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r xy = Koefisien product moment.
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.
- y = Skor total instrument.
- n = Jumlah responden dalam uji instrument.
- $\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Sugiyono (2017) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,361 keatas. Maka dari itu, semua pernyataannya yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,361 harus dihilangkan karena dianggap tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 26 dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Berikut merupakan hasil olah data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 26, sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja), X1 (Beban Kerja), dan X2 (Lingkungan Kerja)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kinerja (Y)					
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	0,580	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0,366	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	0,475	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	0,513	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan	0,498	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0,552	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,557	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin	0,560	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,636	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik	0,394	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,454	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,508	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan	0,452	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu	0,397	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	0,488	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

16	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0,518	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
17	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,488	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
18	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan	0,405	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
19	Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	0,376	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
20	Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin	0,363	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
<b>Beban Kerja (X1)</b>					
1	Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai	0,438	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
2	Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi	0,541	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai	0,416	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
4	Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja	0,536	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
5	Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan	0,669	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
6	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	0,712	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
7	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan	0,730	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
8	Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat	0,668	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
9	Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan	0,668	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
10	Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	0,601	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya	0,567	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

12	Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan	0,582	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Pekerjaan/tugas yang dikerjakan karyawan sama setiap harinya	0,325	0,361	$\text{rhitung} \leq \text{rtabel}$	Tidak Valid
14	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi	0,328	0,361	$\text{rhitung} \leq \text{rtabel}$	Tidak Valid
15	Banyaknya pekerjaan yang harus sesuai dengan target perusahaan membuat karyawan mudah stress	0,318	0,361	$\text{rhitung} \leq \text{rtabel}$	Tidak Valid
Lingkungan Kerja (X2)					
1	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,561	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik	0,466	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
3	Pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,513	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
4	Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk	0,575	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
5	Penerangan/pencahayaan di area produksi dan mekanik sudah optimal	0,460	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
6	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	0,367	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
7	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0,363	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
8	Tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,336	0,361	$\text{rhitung} \leq \text{rtabel}$	Tidak Valid
9	Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	0,554	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
10	Udara ditempat kerja berkualitas baik	0,672	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja	0,390	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
12	Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik	0,733	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Toilet dan ruangan kerja tidak lembab	0,797	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
14	Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja	0,605	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

15	Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal	0,463	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
16	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja	0,364	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
17	Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik	0,462	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
18	Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar	0,400	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
19	Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang	0,431	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
20	Perusahaan rutin melakukan perawatan di setiap ruangan	0,333	0,361	rhitung $\leq$ rtabel	Tidak Valid
21	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan	0,358	0,361	rhitung $\leq$ rtabel	Tidak Valid
22	Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja	0,567	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
23	Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk	0,409	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
24	Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk	0,580	0,361	rhitung $\geq$ rtabel	Valid
25	Terdapat pendingin udara (AC) dan kipas angin pada ruang produksi dan mekanik yang berfungsi dengan baik	0,344	0,361	rhitung $\leq$ rtabel	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

Rumus :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas alpha cronbach  
k = Jumlah instrument pertanyaan

$$\sum si^2 = \text{Jumlah varians dalam tiap instrumen}$$

$$\sum sx^2 = \text{Varians keseluruhan instrumen}$$

Dalam mencari reliabilitas penelitian ini menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana yang dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 26.

Kriteria uji reliabilitas :

- a. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka suatu skala dinyatakan reliabel.
  - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka suatu skala dinyatakan tidak reliabel.
- Berikut merupakan hasil olah data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y), Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja	0,821	Reliabel
2	Beban Kerja	0,822	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

## 2. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data tersebut adalah dengan didasari pada uji statistik, penelitian ini menggunakan bantuan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi komputer *software, Statistical Package Social Science (SPSS) for Windows* Versi 26. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1) Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

#### a. Deskriptif Responden

Deskriptif responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi kuesioner secara umum seperti jenis kelamin, usia, jabatan/divisi, dan pendidikan terakhir. Deskriptif responden dilakukan dalam frekuensi (%).

#### b. Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel adalah untuk menggambarkan atau mendapat gambaran tentang variabel, dimensi dan indikator melalui rata-rata (*mean*) pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Menghitung nilai mean untuk setiap variabel/objek/item
2. Membuat kategori nilai mean dengan pengkategorian skor yang telah dibuat. Dalam mengkategorikan masing-masing variabel, langkah yang digunakan adalah menggunakan interval kelas sesuai dengan rumus Sturges :

$$C_1 = \frac{\text{range}}{K}$$

Keterangan :

$C_1$  = Interval

*Range* = Selisih batas atas dengan batas bawah

$K$  = Banyaknya kelas

Maka interval kelasnya :

$$C_1 = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Tabel 3. 5 Kategori Nilai Mean Interval Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,41	Kurang Setuju
4	3,42 – 4,22	Setuju
5	4,3 – 5,00	Sangat Setuju

Tabel 3. 6 Kategori Nilai Mean Interval Variabel Kinerja

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Tidak Pernah
2	1,81 – 2,60	Pernah
3	2,61 – 3,41	Jarang
4	3,42 – 4,22	Sering
5	4,3 – 5,00	Selalu

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian tentang kenormalan distribusi data dalam penelitian, menggunakan Uji Kolmogorov-sminorv dengan pedoman sebagai berikut :

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

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

b. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dapat digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Kriteria pengujian adalah taraf signifikansi linieritas lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$ .
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance \geq 0,10$

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini adalah untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data**

##### **4.1.1 Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan**

PT. Mitraida Nusantara Elektrik berdiri pada tanggal 10 September 2001 dengan nama CV. Mitra Jaya Mandiri, untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan maka pada tanggal 12 September 2005 berganti menjadi PT. Mitraida Nusantara Elektrik, yang beralamatkan di Jl. Kayu Manis No. 35 Cibinong - Bogor 16911.

PT Mitraida Nusantara Elektrik terlibat dalam menawarkan rangkaian Panel Listrik yang luas. PT Mitraida Nusantara Elektrik memperkenalkan diri sebagai produsen dan pemasok terkemuka untuk panel listrik di kawasan industri di pasar Indonesia. Kisaran yang PT Mitraida Nusantara Elektrik tawarkan terdiri dari Switchgear hingga 24kV - Panel distribusi tegangan rendah - Bank kapasitor - Pusat kendali motor (MCC) - Panel kendali generator - Panel sakelar ATS - dan banyak lagi panel listrik. Perusahaan ini memprioritaskan kinerja hubungan yang baik dengan pelanggan dengan motto "Kepuasan Pelanggan dengan Berkesinambungan".

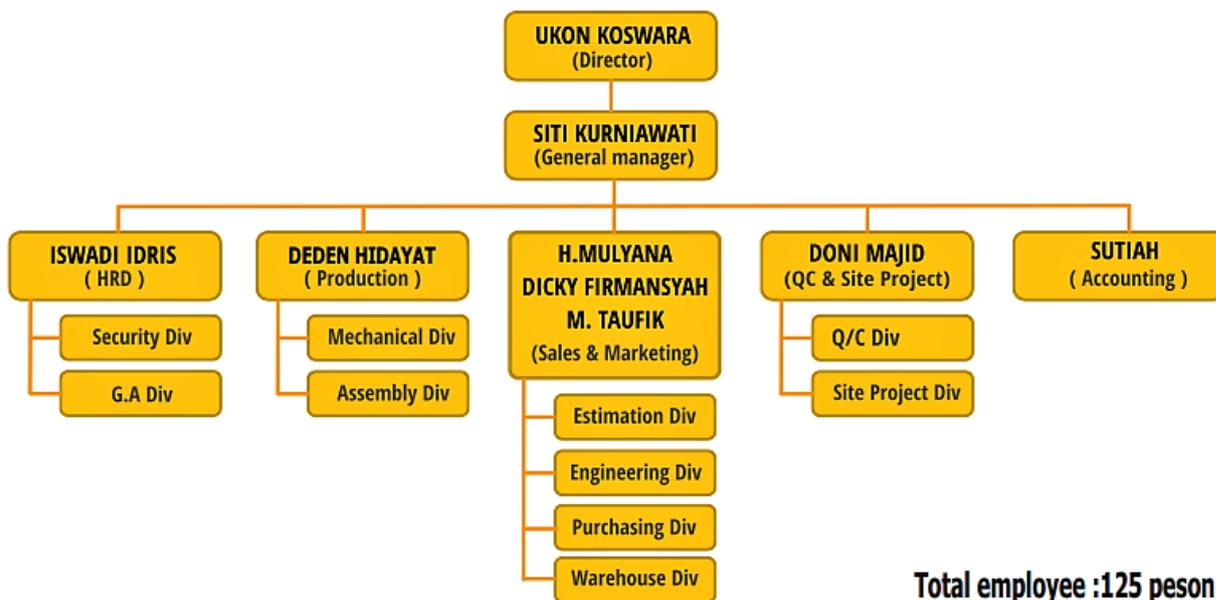
##### **4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang**

Visi: "Menjadi mitra terpercaya yang dapat diandalkan untuk industri di bidang panel-panel listrik dan menjadi pemasok panel listrik terbesar untuk semua industri di Indonesia."

Misi:

- Memberikan pelayanan dengan komitmen terbaik dan memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan para pelanggan.
- Berusaha untuk meningkatkan standar kualitas di seluruh bagian perusahaan.
- Mengembangkan sumber daya manusia setiap karyawan untuk menjadi individu yang lebih baik.

## STRUCTURE ORGANIZATION



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Mitraida Nusantara Elektrik

### 4.1.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, maka dilakukan analisis data dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 60 orang mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi.

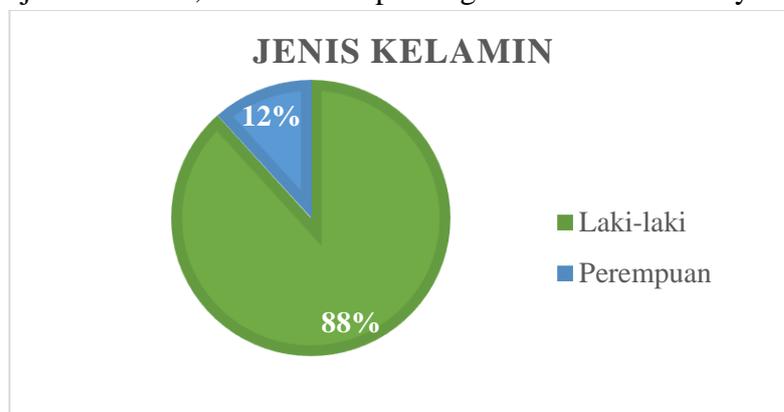
## 4.2 Teknik Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1 Deskriptif Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 60 karyawan:

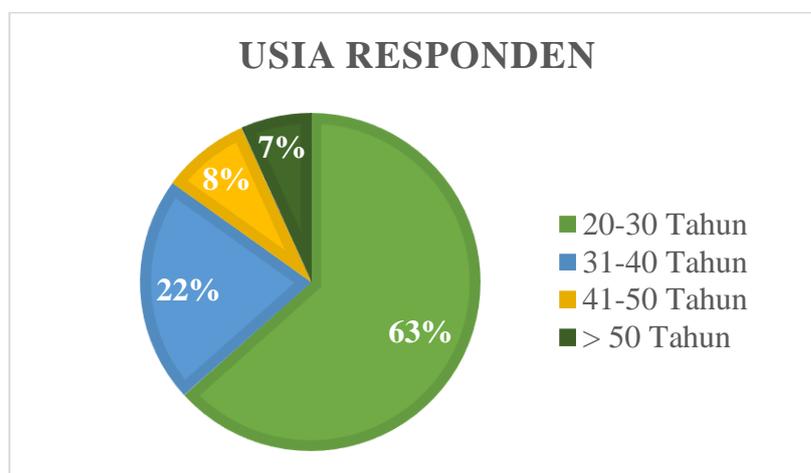


Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan jumlah diatas, merupakan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dan menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki memiliki presentase sebesar 88% dan karyawan perempuan memiliki presentase sebesar 12% dari total 60 karyawan.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



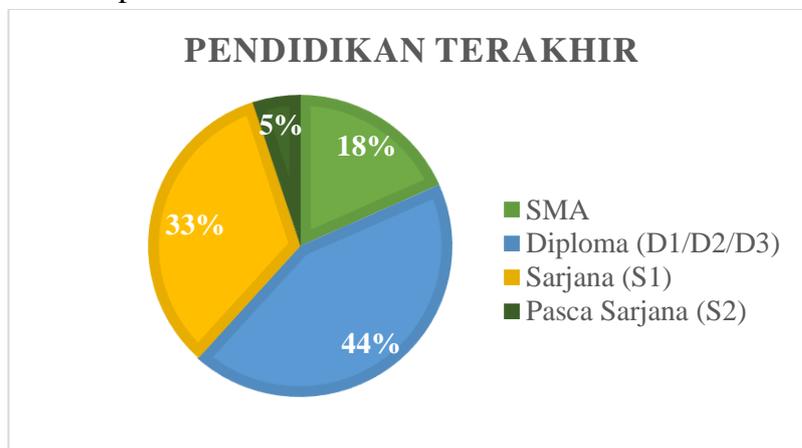
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan yang menjadi responden PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi terbanyak

ada pada kisaran 20-30 tahun dengan presentase 63% sedangkan karyawan pada usia kisaran 31-40 tahun dengan presentase 22% kemudian karyawan pada usia kisaran 41-50 tahun dengan presentase 8% dan pada usia > 50 tahun dengan presentase 7% dari total 60 karyawan.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

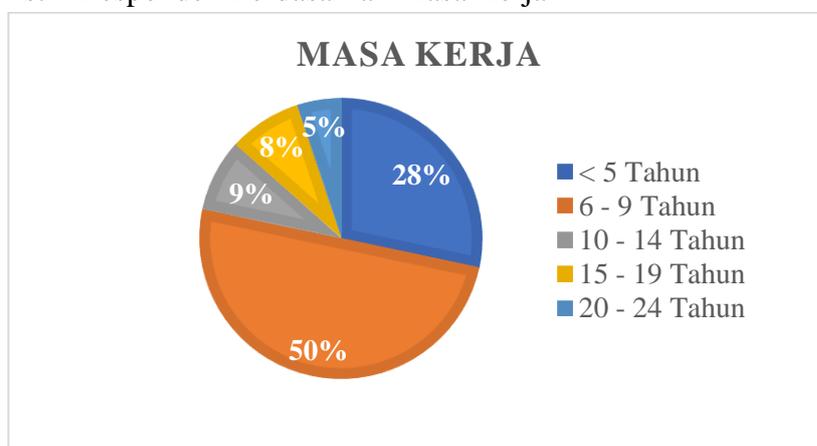


Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) dengan presentase 44% diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan presentase 33% kemudian pendidikan terakhir SMA dengan presentase 18% dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) dengan presentase 5% dari total 60 karyawan.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 6-9 tahun dengan presentase 50% diikuti dengan masa kerja < 5 tahun dengan presentase 28% kemudian responden yang memiliki masa kerja 10-14 tahun dengan presentase 9% sedangkan responden yang memiliki masa kerja 15-19 tahun dengan presentase 8% dan responden yang memiliki masa kerja 20-24 tahun dengan presentase 5% dari total 60 karyawan.

#### 4.2.1.2 Dekriptif Variabel

##### 4.2.1.2.1 Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Adapun penilaian terhadap variabel kinerja terdiri atas 20 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

#### 1. Kuantitas

Tabel 4. 1 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	18	90	38
Selalu	4	22	88	37
Jarang	3	18	54	24
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	236	100
Rata-Rata		$\frac{236}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 2 Jawaban “Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	18	90	38
Selalu	4	22	88	37
Jarang	3	20	60	25
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	238	100
Rata-Rata		$\frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 3 Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	10	50	21
Selalu	4	38	152	64
Jarang	3	12	36	15
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	238	100
Rata-Rata		$\frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 4 Jawaban “Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	20	100	42
Selalu	4	22	88	37
Jarang	3	16	48	20
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	240	100
Rata-Rata		$\frac{240}{5 \times 60} \times 100\% = 80\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 80% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 5 Jawaban “Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	35	175	65
Selalu	4	18	72	27
Jarang	3	7	21	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	268	100
Rata-Rata		$\frac{268}{5 \times 60} \times 100\% = 89\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 89% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Kualitas

Tabel 4. 6 Jawaban “Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	18	90	38
Selalu	4	24	96	41
Jarang	3	14	42	18
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	2	2	1
Jumlah		60	234	100
Rata-Rata		$\frac{234}{5 \times 60} \times 100\% = 78\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 78% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 7 Jawaban “Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	26	130	52
Selalu	4	18	72	29
Jarang	3	14	42	17
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	248	100
Rata-Rata		$\frac{248}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 83% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 8 Jawaban “Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	26	130	53
Selalu	4	18	72	29
Jarang	3	12	36	15
Pernah	2	4	8	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	246	100
Rata-Rata		$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 82% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 9 Jawaban “Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	15	75	32
Selalu	4	30	120	50
Jarang	3	13	39	16
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	238	100
Rata-Rata		$\frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 10 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	28	140	53
Selalu	4	28	112	42
Jarang	3	4	12	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	264	100
Rata-Rata		$\frac{264}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 11 Jawaban “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	22	110	48
Selalu	4	8	32	14
Jarang	3	26	78	34
Pernah	2	4	8	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	228	100
Rata-Rata		$\frac{228}{5 \times 60} \times 100\% = 76\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 12 Jawaban “Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	14	70	30
Selalu	4	26	104	45
Jarang	3	18	54	23
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	232	100
Rata-Rata		$\frac{232}{5 \times 60} \times 100\% = 77\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 77% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 13 Jawaban “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	14	70	31
Selalu	4	22	88	39
Jarang	3	22	66	29
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	228	100
Rata-Rata		$\frac{228}{5 \times 60} \times 100\% = 76\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	22	110	45
Selalu	4	22	88	36
Jarang	3	16	48	19
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	246	100
Rata-Rata		$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 82% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 15 Jawaban “Karyawan disiplin waktu dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	22	110	46
Selalu	4	16	64	27
Jarang	3	20	60	25
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	238	100
Rata-Rata		$\frac{238}{5 \times 60} \times 100\% = 79\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan karyawan disiplin waktu dalam bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 4. Efektifitas

Tabel 4. 16 Jawaban “Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	28	140	54
Selalu	4	24	96	37
Jarang	3	8	24	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	260	100
Rata-Rata		$\frac{260}{5 \times 60} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektifitas pada pertanyaan karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban “Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	28	140	54
Selalu	4	24	96	37
Jarang	3	6	18	7
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100
Rata-Rata		$\frac{258}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektifitas pada pertanyaan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 18 Jawaban “Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	22	110	44
Selalu	4	28	112	44
Jarang	3	8	24	10
Pernah	2	2	4	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100
Rata-Rata		$\frac{250}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektifitas pada pertanyaan karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 83% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 19 Jawaban “Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	52	260	89
Selalu	4	8	32	11
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	292	100
Rata-Rata		$\frac{292}{5 \times 60} \times 100\% = 97\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektifitas pada pertanyaan Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 97% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 20 Jawaban “Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	5	20	100	40
Selalu	4	30	120	48
Jarang	3	10	30	12
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100
Rata-Rata		$\frac{250}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektifitas pada pertanyaan Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 83% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 21 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kuantitas	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	79%	81%
	2. Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	79%	
	3. Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan	79%	
	4. Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	79%	
	5. Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan	89%	
Kualitas	6. Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	78%	82%
	7. Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	83%	
	8. Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin	82%	
	9. Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	79%	
Ketepatan Waktu	10. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	76%	78%

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	11. Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	77%	
	12. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan	76%	
	13. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu	82%	
	14. Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	79%	
Efektifitas	15. Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	87%	87%
	16. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	86%	
	17. Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan	83%	
	18. Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	97%	
	19. Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin	83%	
Rata-rata	82%		

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 82%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kinerja.

#### **4.2.1.2.2 Beban Kerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi**

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaannya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Adapun penilaian terhadap variabel beban kerja terdiri dari 12 dimensi yang berasal dari 3 indikator beban kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

## 1. Kondisi Pekerjaan

Tabel 4. 22 Jawaban “Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	40
Setuju	4	32	128	51
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	252	100
Rata-Rata		$\frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi pekerjaan pada pertanyaan Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban “Kurangny alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	35
Setuju	4	40	160	63
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	256	100
Rata-Rata		$\frac{256}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi pekerjaan pada pertanyaan Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 24 Jawaban “Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	32
Setuju	4	40	160	63
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	252	100
Rata-Rata		$\frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi pekerjaan pada pertanyaan Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 25 Jawaban “Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	28
Setuju	4	42	168	67
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	250	100
Rata-Rata		$\frac{250}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi pekerjaan pada pertanyaan Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 83% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban “Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	35
Setuju	4	40	160	63
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	256	100
Rata-Rata		$\frac{256}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi pekerjaan pada pertanyaan Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Tabel 4. 27 Jawaban “Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	32
Setuju	4	40	160	63
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	252	100
Rata-Rata		$\frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penggunaan waktu kerja pada pertanyaan Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 28 Jawaban “Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	37
Setuju	4	37	148	58
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100
Rata-Rata		$\frac{255}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penggunaan waktu kerja pada pertanyaan Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban “Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	48
Setuju	4	31	124	47
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	261	100
Rata-Rata		$\frac{255}{5 \times 60} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penggunaan waktu kerja pada pertanyaan Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 30 Jawaban “Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	43
Setuju	4	34	136	53
Kurang Setuju	3	4	12	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100
Rata-Rata		$\frac{258}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penggunaan waktu kerja pada pertanyaan di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 31 Jawaban “Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	30
Setuju	4	43	172	68
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	253	100
Rata-Rata		$\frac{253}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penggunaan waktu kerja pada pertanyaan karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Target Yang Harus Dicapai

Tabel 4. 32 Jawaban “Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	51
Setuju	4	33	132	49
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	267	100
Rata-Rata		$\frac{267}{5 \times 60} \times 100\% = 89\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator target yang harus dicapai pada pertanyaan Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 89% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 33 Jawaban “Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	49
Setuju	4	34	136	51
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	266	100
Rata-Rata		$\frac{266}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator target yang harus dicapai pada pertanyaan Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 34 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kondisi Pekerjaan	1. Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai	84%	84%
	2. Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi	85%	
	3. Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai	84%	
	4. Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja	83%	
	5. Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan	85%	
Penggunaan Waktu Kerja	6. Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas	84%	85%
	7. Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan	85%	
	8. Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat	87%	
	9. Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan	86%	
	10. Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	84%	
Ketepatan Waktu	11. Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya	89%	88%
	12. Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan	88%	
Rata-rata	86%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel beban kerja.

#### 4.2.1.2.3 Lingkungan Kerja PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang memadai memiliki pengaruh yang besar terhadap suasana hati dan pikiran untuk melakukan suatu kerjaan secara optimal. Jika keadaan lingkungan kerja yang berdampak positif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun penilaian terhadap variabel beban kerja terdiri dari 21 dimensi yang berasal dari 5 indikator lingkungan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

## 1. Penerangan

Tabel 4. 35 Jawaban “Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	66
Setuju	4	11	44	17
Kurang Setuju	3	15	45	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	259	100
Rata-Rata		$\frac{259}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 36 Jawaban “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	53
Setuju	4	19	76	30
Kurang Setuju	3	14	42	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	253	100
Rata-Rata		$\frac{253}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 37 Jawaban “Pencahayaannya di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	49
Setuju	4	18	72	29
Kurang Setuju	3	18	54	22
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	246	100
Rata-Rata		$\frac{246}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Pencahayaannya di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 82% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 38 Jawaban “Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	56
Setuju	4	13	52	21
Kurang Setuju	3	19	57	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	249	100
Rata-Rata		$\frac{249}{5 \times 60} \times 100\% = 83\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 83% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 39 Jawaban “Penerangan/pencahayaan di area produksi dan mekanik sudah optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	57
Setuju	4	16	64	25
Kurang Setuju	3	15	45	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	254	100
Rata-Rata		$\frac{254}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator penerangan pada pertanyaan Penerangan/pencahayaan di area produksi dan mekanik sudah optimal di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Ventilasi Udara

Tabel 4. 40 Jawaban “Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	62
Setuju	4	13	52	20
Kurang Setuju	3	15	45	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	257	100
Rata-Rata		$\frac{257}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ventilasi udara pada pertanyaan Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 41 Jawaban “Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	55
Setuju	4	19	76	30
Kurang Setuju	3	13	39	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100
Rata-Rata		$\frac{255}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ventilasi udara pada pertanyaan Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 42 Jawaban “Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	60
Setuju	4	21	84	32
Kurang Setuju	3	7	21	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	265	100
Rata-Rata		$\frac{265}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

*Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ventilasi udara pada pertanyaan Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 43 Jawaban “Udara ditempat kerja berkualitas baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	54
Setuju	4	24	96	37
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	260	100
Rata-Rata		$\frac{260}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ventilasi udara pada pertanyaan Udara ditempat kerja berkualitas baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Kelembaban Udara

Tabel 4. 44 Jawaban “Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	58
Setuju	4	24	96	36
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	266	100
Rata-Rata		$\frac{266}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kelembaban udara pada pertanyaan Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 45 Jawaban “Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50
Setuju	4	28	112	43
Kurang Setuju	3	6	18	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	260	100
Rata-Rata		$\frac{260}{5 \times 60} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kelembaban udara pada pertanyaan Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 46 Jawaban “Toilet dan ruangan kerja tidak lembab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50
Setuju	4	26	104	41
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100
Rata-Rata		$\frac{258}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kelembaban udara pada pertanyaan Toilet dan ruangan kerja tidak lembab di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 47 Jawaban “Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	49
Setuju	4	26	104	41
Kurang Setuju	3	9	27	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	256	100
Rata-Rata		$\frac{256}{5 \times 60} \times 100\% = 85\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kelembaban udara pada pertanyaan Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 85% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 48 Jawaban “Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	50
Setuju	4	22	88	35
Kurang Setuju	3	13	39	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	252	100
Rata-Rata		$\frac{252}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kelembaban udara pada pertanyaan Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 84% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 4. Tata Warna

Tabel 4. 49 Jawaban “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	55
Setuju	4	25	100	38
Kurang Setuju	3	6	18	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	263	100
Rata-Rata		$\frac{263}{5 \times 60} \times 100\% = 87\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tata warna pada pertanyaan Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 87% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 50 Jawaban “Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	
Setuju	4	29	116	
Kurang Setuju	3	7	21	
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		60	265	100
Rata-Rata		$\frac{265}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tata warna pada pertanyaan Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 51 Jawaban “Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	60
Setuju	4	24	96	36
Kurang Setuju	3	4	12	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	268	100
Rata-Rata		$\frac{268}{5 \times 60} \times 100\% = 89\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tata warna pada pertanyaan Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 89% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 52 Jawaban “Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	58
Setuju	4	24	96	36
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	266	100
Rata-Rata		$\frac{266}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator tata warna pada pertanyaan Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 5. Temperatur

Tabel 4. 53 Jawaban “Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	71
Setuju	4	16	64	23
Kurang Setuju	3	5	15	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	274	100
Rata-Rata		$\frac{274}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator temperatur pada pertanyaan Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 91% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 54 Jawaban “Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	50
Setuju	4	28	112	43
Kurang Setuju	3	6	18	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	260	100
Rata-Rata		$\frac{260}{5 \times 60} \times 100\% = 86\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator temperatur pada pertanyaan Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 86% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 55 Jawaban “Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53
Setuju	4	30	120	45
Kurang Setuju	3	2	6	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	266	100
Rata-Rata		$\frac{266}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator temperatur pada pertanyaan Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dapat diketahui bahwa sebanyak 88% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 56 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Penerangan	1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai	86%	83%
	2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik	84%	
	3. Pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	82%	
	4. Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk	83%	
	5. Penerangan/pencahayaan di area produksi dan mekanik sudah optimal	84%	
Ventilasi Udara	6. Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	85%	86%
	7. Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	85%	
	8. Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	88%	
	9. Udara ditempat kerja berkualitas baik	86%	

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kelembaban Udara	10. Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja	88%	86%
	11. Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik	87%	
	12. Toilet dan ruangan kerja tidak lembab	86%	
	13. Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja	85%	
	14. Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal	84%	
Tata Warna	15. Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja	87%	88%
	16. Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik	88%	
	17. Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar	89%	
	18. Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang	88%	
Temperatur	19. Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja	91%	88%
	20. Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk	86%	
	21. Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk	88%	
Rata-rata	86%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel lingkungan kerja.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 ( $\text{sig} \geq 0,05$ ) berarti data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 4. 57 Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.98796136
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.068
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.060<sup>c</sup></b>

*Sumber: Output SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,06, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### 4.2.2.2 Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Adapun uji linieritas pada tabel berikut:

Tabel 4. 58 Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,068	Linier
Lingkungan Kerja	0,503	Linier

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Hasil uji linieritas pada tabel 4.58 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

#### 4.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan

VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di 68 bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun uji multikolinieritas pada tabel berikut:

Tabel 4. 59 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja	0,975	1,026	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,975	1,026	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4.59 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Maka lingkungan kerja tidak mempengaruhi beban kerja atau sebaliknya.

#### 4.2.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis regresi linier sederhana beban kerja terhadap kinerja pada tabel berikut:

Tabel 4. 60 Analisis Regresi Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.085 <sup>a</sup>	.007	-.010	7.640

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	85.514	5.202		16.439	.000
Beban Kerja	-.160	.247	-.085	-.649	.519

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 85,514 - 0,160X + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 85,514 artinya menyatakan bahwa jika variabel beban kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 85,514.
- Koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar -0,160 artinya jika variabel beban kerja mengalami penurunan 1 maka beban kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,160. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis I :

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 26 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.60.

Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.60, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,160. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,519 > 0,05$ ) yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,007. Maka dapat disimpulkan Hipotesis I diterima berpengaruh negatif dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja hanya 7 % dan 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun analisis regresi linier sederhana lingkungan kerja terhadap kinerja pada tabel berikut:

Tabel 4. 61 Analisis Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.393 <sup>a</sup>	.154	.140	7.050	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	43.381	11.959		3.627	.001
Lingkungan Kerja	.428	.131	.393	3.255	.002

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 43,381 + 0,428X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 43,381 artinya menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 43,381.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,428 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,428. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis II :

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 26 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.61.

Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.61, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,428. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ) yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja signifikan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,154. Maka dapat disimpulkan Hipotesis II diterima berpengaruh positif dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hanya 15,4% dan 84,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Adapun analisis regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 4. 62 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.125	7.110

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	44.648	13.818		3.231	.002
Beban Kerja	-.044	.232	-.023	-.188	.852
Lingkungan Kerja	.424	.134	.389	3.158	.003

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,648 - 0,044 X_1 + 0,424X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 44,648 artinya menyatakan bahwa jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 44,648.
- Koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar -0,044 dan lingkungan kerja sebesar 0,424. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis III:

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 26 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.62. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.62, diketahui bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,044 dan lingkungan kerja sebesar 0,424, maka beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,155. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima berpengaruh positif, dimana beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5 % dan 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain, Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dengan jumlah responden 60 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara primer dan sekunder, serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas,

dengan menggunakan analisis uji normalitas, uji linieritas, kemudian uji multikolinieritas pada analisis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 82%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator efektifitas yaitu 87%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 78%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-19 yaitu mengenai standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dengan presentase sebesar 97%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-10 dan 12 yaitu mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan dengan presentase sebesar 76%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel beban kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu yaitu 88%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kondisi pekerjaan yaitu 84%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu mengenai banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya dengan presentase sebesar 89%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yaitu mengenai lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja dengan presentase sebesar 83%.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator temperatur yaitu 88%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator penerangan yaitu 83%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-19 yaitu temperature di ruangan kerja menunjang kinerja dengan presentase sebesar 91%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan presentase sebesar 82%.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas diketahui pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,06, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga data penelitian beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja berdistribusi normal.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji linieritas diketahui variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,068 dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,503 dimana lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas diketahui variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,975 dan VIF sebesar 1,026 dimana besarnya *Variance Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$  dan besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance \geq 0,10$ , maka tidak terjadi korelasi antar variabel beban kerja dan lingkungan kerja (Non Multikolinieritas).

Berdasarkan uji hipotesis regresi linier sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja diketahui konstanta sebesar 85,514 artinya menyatakan bahwa jika variabel beban kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 85,514, kemudian koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar -0,160 artinya jika variabel beban kerja mengalami penurunan 1 maka beban kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,160. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,160, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,519 > 0,05$ ) yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,007. Maka dapat disimpulkan Hipotesis I diterima berpengaruh negatif dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja hanya 7 % dan 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diketahui konstanta sebesar 43,381 artinya menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 43,381. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,428 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,428. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,428, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ) yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja signifikan. Kontribusi

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,154. Maka dapat disimpulkan Hipotesis II diterima berpengaruh positif dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hanya 15,4% dan 84,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis regresi linier berganda diketahui konstanta sebesar 44,648 artinya menyatakan bahwa jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 44,648. Koefisien regresi variabel beban kerja adalah sebesar -0,044 dan lingkungan kerja sebesar 0,424. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. diketahui bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,044 dan lingkungan kerja sebesar 0,424, maka beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima berpengaruh positif, dimana beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5 % dan 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, dan Martha Edellya (2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

1. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 82%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kinerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator efektifitas yaitu 87%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 78%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-19 yaitu mengenai standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dengan presentase sebesar 97%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-10 dan 12 yaitu mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan dengan presentase sebesar 76%.
2. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel beban kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel beban kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator ketepatan waktu yaitu 88%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kondisi pekerjaan yaitu 84%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu mengenai banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya dengan presentase sebesar 89%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yaitu mengenai lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja dengan presentase sebesar 83%.
3. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja di PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi dapat diketahui sebesar 86%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator temperatur yaitu 88%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator penerangan yaitu 83%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan

ke-19 yaitu temperature di ruangan kerja menunjang kinerja dengan presentase sebesar 91%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan presentase sebesar 82%.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar -0,160 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,519 > 0,05$ ). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,007. Hipotesis I dapat dinyatakan diterima berpengaruh negatif dimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja hanya 7 % sedangkan sisanya sebesar 93% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar 0,428 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) 0,154. Hipotesis II dapat dinyatakan diterima berpengaruh positif dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hanya 15,4% sedangkan sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh beban kerja dengan nilai sebesar -0,044 dan lingkungan kerja sebesar 0,424, Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar (R Square) sebesar 0,155. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima berpengaruh positif dimana beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5 % sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kinerja pada indikator ketepatan waktu mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 76%. Saran yang diberikan adalah pimpinan PT. Mitraida Nusantara Elektrik agar memberikan tenggat waktu yang sesuai dengan beban pekerjaan divisi produksi agar mereka dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dan kinerja bisa meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja pada indikator kondisi pekerjaan mengenai *lay out* pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 83%, saran yang dapat peneliti berikan adalah bagi pimpinan PT. Mitraida Nusantara Elektrik disarankan untuk mengatur kembali *lay out* pabrik agar karyawan dapat bergerak secara leluasa.
3. Mengenai waktu istirahat yang terbatas sebaiknya pimpinan PT Mitraida Nusantara Elektrik mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan divisi produksi agar mereka tidak merasa terbebani, pimpinan PT. Mitraida Nusantara Elektrik dapat mengelola beban kerja karyawan nya secara proporsional seperti memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan tidak merasa *overload* dan membentuk tim khusus untuk menganalisis beban kerja karyawan nya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada indikator penerangan mengenai pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 82%; oleh karena itu, bagi pimpinan PT. Mitraida Nusantara Elektrik disarankan untuk memperhatikan suasana kerja di ruang kerja karyawannya terutama dalam hal penerangan agar mereka lebih nyaman dalam bekerja, seperti rutin mengganti lampu yang sudah redup agar kembali terang dan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja.
5. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun yang beda. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP*, Vol.2 No.1.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen, Fungsi, Proses, Pngendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Araujo, Borges Bonifacio Neto. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*, Vol. 21, No.1.
- Da Silva, Y.O, Aurelia, P.N, Edellya, M. (Oktober 2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 11, No 2, Hal 139-150.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dian Asriani, Muchram BL, Irwan Abdullah. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 2 No 2 Tahun 2018.
- Fadia, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2015). *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta: Kencana.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Manulu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, Volume IV No.2, Desember 2020.
- Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol.12 No.1.

- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Qoyyimah, M, Abrianto, T.H, Chamidah, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Rinaldi, R. (2019). Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau. *Skripsi*, Manajemen.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UMSU*, Vol.2 No.2.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Macana Jaya Cemerlang – Klaten – Jawa Tengah – Indonesia. *Skripsi*.
- Suci R, M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Management Sumber Daya Manusia*, Vol 4. No.1.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wirnata, M. (2014). Beban Kerja. *Jurnal Kesehatan*.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Anindini, Z. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada di Surabaya*. 1–101.
- Arif, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. 2005–2003, 8.5.2017, 7787. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- bambang purwanto. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “Pt. Sawitta Jaya Lau Pakam.” *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1–66.
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Dendeng, R. C. V., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 21–30.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Hasnah, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie jaya. *Vol.2 No.3, Agustus 2018, Pp 256-263* *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 256–263. <http://www.e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/22016>
- Henani, T. R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, Yogyakarta. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Kasmir. (2018). *Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja*. 10–49.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 5(1), 9–18.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bela Mulya Oktavia  
Alamat : Jl. Kelurahan Pabuaran No.121 Kecamatan Cibinong,  
Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 02 Oktober 2000  
Agama : Islam  
No. Telp/Hp : (+62)896-0646-7255  
Email : [Belamulya2000@gmail.com](mailto:Belamulya2000@gmail.com)  
Pendidikan

- SD : SDN Pabuaran 07
- SMP : SMP PGRI 1 Cibinong
- SMA : SMAN 4 Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2023  
Peneliti,

(Bela Mulya Oktavia)

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pakuan, dengan identitas:

Nama : Bela Mulya Oktavia  
NPM : 021119312  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Bela Mulya Oktavia  
(021119312)

### IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, saya mohon Bapak/Ibu /Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda ceklis ( √ ) di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin :  Pria/  Wanita
2. Usia :  Kurang dari 20 tahun  
 20 – 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 41 – 50 tahun  
 Diatas 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 Diploma (D1 / D2 / D3)  
 Sarjana (S1 / S2 / S3)
4. Masa Kerja :  Kurang dari 5 tahun  
 10 – 15 tahun  
 20 – 25 tahun  
 Lebih dari 30 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN

Ceklis pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda!

- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| TPR = Tidak Pernah (1) | STS = Sangat Tidak Setuju (1) |
| PR = Pernah (2)        | TS = Tidak Setuju (2)         |
| JR = Jarang (3)        | KS = Kurang Setuju (3)        |
| SR = Sering (4)        | S = Setuju (4)                |
| SL = Selalu (5)        | SS = Sangat Setuju (5)        |

### CONTOH :

No.	Pertanyaan	TPR	PR	JR	SR	SL
1.	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja		√			

<b>Kinerja</b>						
No.	Pertanyaan	TPR	PR	JR	SR	SL
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
2.	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
3.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan					
4.	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja					
5.	Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan					
6.	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
7.	Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
8.	Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin					
9.	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik					
11.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
12.	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
13.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan					

14.	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu					
15.	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja					
16.	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
17.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
18.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan					
19.	Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif					
20.	Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin					

### Beban Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
21.	Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai					
22.	Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi					
23.	Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai					
24.	Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja					
25.	Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan					
26.	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas					
27.	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan					

28.	Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat					
29.	Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan					
30.	Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
31.	Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya					
32.	Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan					
33.	Pekerjaan/tugas yang dikerjakan karyawan selalu sama setiap harinya					
34.	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi					
35.	Banyaknya pekerjaan yang harus sesuai dengan target perusahaan membuat karyawan mudah stress					

### Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
36.	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai					
37.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik					
38.	Pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
39.	Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk					
40.	Penerangan/pencahayaan di area produksi dan mekanik sudah optimal					

41.	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik					
42.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
43.	Tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
44.	Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
45.	Udara ditempat kerja berkualitas baik					
46.	Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja					
47.	Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik					
48.	Toilet dan ruangan kerja tidak lembab					
49.	Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja					
50.	Sirkulasi udara diruang produksi dan mekanik sudah optimal					
51.	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja					
52.	Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik					
53.	Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar					
54.	Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang					
55.	Perusahaan rutin melakukan perawatan di setiap ruangan					
56.	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan					

57.	Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja					
58.	Suhu udara diruang produksi dan mekanik terasa sejuk					
59.	Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk					
60.	Terdapat pendingin udara (AC) dan kipas angin pada ruang produksi dan mekanik yang berfungsi dengan baik					

## Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian

## Variabel Kinerja Karyawan (Pra-Survei)

Respon de n	Kuantitas					Kualitas					Ketepatan Waktu					Efektifitas					T o t a l
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	
1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	1	3	2	4	1	4	2	3	3	4	57
2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	1	3	4	4	4	3	61
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	2	59
4	4	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	45
5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	4	2	4	3	3	3	3	55
6	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	69
7	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	2	61
8	5	3	4	4	1	4	3	5	2	3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	3	71
9	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	1	3	4	4	4	3	75
10	2	1	4	3	4	1	2	5	2	5	1	3	5	4	3	4	3	5	4	3	64
11	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	79
12	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	72
13	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	1	4	4	5	4	4	80
14	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	77
15	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	81
16	4	3	3	3	4	2	1	2	3	4	2	3	4	2	2	4	5	3	5	4	63
17	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	1	4	3	2	3	4	71
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	83
19	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	81
20	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	83

## Hasil Kuesioner Variabel Kinerja

RES PON DEN	JAWABAN INDIKATOR KINERJA (Y)																				T O T A L
	Kuantitas					Kualitas					Ketepatan Waktu					Efektifitas					
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	
1	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	4	3	5	4	74
2	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	79
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	73
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	4	2	4	5	5	71
5	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	72
6	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	76
7	3	4	5	2	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	76
8	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	80
9	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	79

10	2	4	4	3	4	1	2	5	2	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	69
11	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	83
12	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	73
13	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	86
14	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	84
15	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	82
16	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	5	3	5	4	73
17	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	2	5	4	75
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	84
19	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	88
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	91
21	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	89
22	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	92
23	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	85
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	89
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	95
26	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	84
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	92
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	92
29	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	90
30	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	92
31	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	4	3	5	4	74
32	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	79
33	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	73
34	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	4	2	4	5	5	71
35	4	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	72
36	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	76
37	3	4	5	2	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	76
38	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	3	80
39	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	79
40	2	4	4	3	4	1	2	5	2	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	69
41	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	83
42	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	73
43	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	86
44	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	84
45	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	82
46	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	5	3	5	4	73
47	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	2	5	4	75
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	84
49	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	88
50	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	91
51	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	89

52	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	92
53	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	85
54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	89
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	95
56	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	82
57	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	92
58	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	90
59	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	90
60	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	92

Hasil Kuesioner Variabel Beban Kerja

Responden	JAWABAN INDIKATOR BEBAN KERJA (X1)												Total
	Kondisi Pekerjaan					Penggunaan Waktu Kerja					Target Yang Harus Dicapai		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
11	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	54
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
13	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	51

26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
29	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	49
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
41	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	54
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
43	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	50
47	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
49	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	51
56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
57	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
59	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	54
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54

Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Respon den	JAWABAN INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA (X2)																				Total	
	Penerangan					Ventilasi Udara				Kelembaban Udara					Tata Warna				Temperatur			
	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 2 8	X 2 9	X 2 0	X 2 1	X 2 2	X 2 3	X 2 4	X 2 5	X 2 6	X 2 7	X 2 8	X 2 9	X 2 0		X 2 1
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	71
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	88
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	83
5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	75
6	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	90
7	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	93
8	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	90
9	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	87
10	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	89
11	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	89
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	93
13	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	88
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	92
15	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	88
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	97
17	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	94
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
19	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	92
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	96
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	98
22	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	99

24	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	9 7
25	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	9 9
26	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	8 3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	9 3
28	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	8 4
29	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	8 3
30	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	8 6
31	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	8 5
32	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	8 4
33	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 3
34	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	9 4
35	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	8 5
36	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	9 4
37	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	9 3
38	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	9 4
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	8 9
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	9 5
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	9 6
42	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	9 3
43	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	9 1
44	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	7 5
45	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	8 0
46	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	9 2
47	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	8 9
48	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8 8
49	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	9 2
50	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	8 5
51	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	9 9







	Sig. (1-tailed)	.309	.336	.112	.418	.413	.201	.164	.358	.131	.500	.134	.036	.029		.001	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	.032	.090	-.059	-.034	-.093	-.034	.013	.030	.145	.156	.057	.271	.375*	.526**	1	.319*
	Sig. (1-tailed)	.432	.319	.379	.430	.313	.430	.474	.438	.223	.205	.382	.074	.021	.001		.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.438**	.541**	.416*	.536**	.669**	.712**	.730**	.668**	.668**	.601**	.567**	.582**	.325*	.328*	.319*	1
	Sig. (1-tailed)	.008	.001	.011	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.039	.043	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations																							TOTAL		
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	.534**	.534**	.379*	.349	.177	.194	-.070	.074	.503**	.020	.333	.319	.397*	.309	.091	-.010	.011	.081	.000	.318	.483**	.164	.251	.241	.561*
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.039	.059	.350	.304	.714	.699	.005	.915	.072	.085	.030	.097	.632	.957	.952	.670	1.000	.087	.007	.385	.181	.199	.001
X2.02	Pearson Correlation	.534**	1	.806**	.602**	.447*	.228	.130	-.238	-.024	.316	-.104	.132	.117	.395*	.262	.117	.161	.104	-.154	.136	.154	-.053	.175	.154	.466**	
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.013	.229	.494	.206	.902	.089	.586	.496	.539	.538	.031	.161	.538	.394	.586	.416	.476	.416	.476	.355	.416	.009
X2.03	Pearson Correlation	.534**	.806**	1	.695**	.623**	.263	.169	-.286	-.134	.248	-.045	.116	.267	.199	.293	.267	.103	.210	.141	.038	.134	.267	-.039	.166	.038	.513**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.130	.371	.125	.481	.187	.814	.541	.154	.291	.117	.154	.588	.265	.458	.841	.481	.154	.838	.381	.841	.004
X2.04	Pearson Correlation	.379*	.602**	.695**	1	.861**	.518**	-.384*	-.022	.082	.214	-.103	.178	.427*	-.158	.016	.101	.061	.149	-.006	.077	.067	.191	.215	.224	.191	.575**
	Sig. (2-tailed)					.000	.003	.036	.908	.668	.257	.589	.345	.019	.403	.932	.594	.747	.431	.973	.688	.724	.311	.254	.233	.311	.001
X2.05	Pearson Correlation	.349	.447*	.623**	.811**	1	.617**	.372*	.025	-.058	.108	.084	.148	.418*	.129	-.018	.048	-.086	-.024	-.171	.000	-.112	.128	.196	.314	.128	.446**
	Sig. (2-tailed)						.000	.043	.897	.759	.569	.735	.442	.024	.486	.924	.800	.551	.899	.365	1.000	.556	.501	.300	.091	.501	.011
X2.06	Pearson Correlation	.177	.228	.283	.518**	.617**	1	.518**	.324	.085	.161	.014	.094	.350	-.193	-.055	-.139	-.135	-.217	-.232	.043	-.076	.043	.264	.139	.172	.367*
	Sig. (2-tailed)							.003	.081	.653	.394	.939	.620	.058	.307	.772	.465	.478	.249	.218	.821	.691	.821	.158	.465	.362	.046
X2.07	Pearson Correlation	.194	.130	.169	.384*	.372*	.518**	1	.310	.169	.051	.006	.069	.210	.449	.180	.210	.255	-.178	-.296	-.269	-.235	.191	.117	.007	.191	.363*
	Sig. (2-tailed)								.096	.371	.787	.973	.716	.266	.013	.342	.266	.173	.345	.113	.152	.211	.311	.537	.970	.311	.049
X2.08	Pearson Correlation	-.070	-.238	-.286	-.022	.025	.324	.310	1	.594**	.530**	.315	.435*	.464**	-.268	.082	-.218	.024	-.027	-.073	.000	-.127	.000	.467**	.218	.000	.336
	Sig. (2-tailed)									.001	.003	.090	.015	.010	.152	.866	.247	.988	.885	.703	1.000	.505	1.000	.009	.217	1.000	.070
X2.09	Pearson Correlation	.074	-.024	-.134	.082	-.058	.085	.169	.594**	1	.852**	.435*	.551**	.483**	.189	.130	.050	-.286	.318	.428*	.152	.134	.152	.351	.382*	.152	.554**
	Sig. (2-tailed)										.000	.016	.002	.007	.281	.493	.791	.112	.086	.018	.421	.481	.421	.058	.037	.421	.002
X2.10	Pearson Correlation	.503**	.316	.248	.214	.108	.161	.051	.530**	.652**	1	.350	.642**	.607**	.390*	.286	-.093	.033	.064	.184	.035	.310	.353	.437*	.494**	.411	.672**
	Sig. (2-tailed)								.005	.009	.187	.257	.569	.394	.787	.003	.000	.033	.125	.623	.864	.331	.853	.096	.056	.017	.006
X2.11	Pearson Correlation	.020	-.104	-.045	.103	.064	.014	.006	.315	.435*	.350	1	.471**	.420*	-.205	-.054	.063	.312	.247	.162	.210	-.147	.084	.257	.293	.084	.390*
	Sig. (2-tailed)								.815	.588	.814	.589	.738	.939	.073	.090	.016	.058	.009	.021	.276	.778	.739	.094	.187	.392	.266
X2.12	Pearson Correlation	.333	.132	.116	.178	.146	.094	.089	.439*	.551**	.842**	.471**	1	.883**	.526*	.284	.144	.405*	.357	.480**	.333	.292	.333	.340	.530**	.848	.732**
	Sig. (2-tailed)														.000	.003	.128	.448	.026	.052	.006	.072	.117	.072	.066	.003	.803
X2.13	Pearson Correlation	.319	.117	.267	.427*	.410*	.350	.210	.484**	.483**	.607**	.420*	.683**	1	.486**	.262	-.071	.128	.126	.174	.189	.290	.614**	.876**	.741**	.331	.797**
	Sig. (2-tailed)														.006	.162	.708	.502	.508	.357	.317	.120	.000	.000	.000	.000	.074
X2.14	Pearson Correlation	.397*	.117	.199	.158	.129	.193	.449*	.268	.199	.390*	.205	.526**	.486**	1	.522**	.367*	.359	-.044	.113	.169	.148	.422*	.184	.231	.842	.605*
	Sig. (2-tailed)								.030	.538	.291	.403	.486	.307	.013	.152	.291	.033	.276	.003	.006	.003	.046	.051	.817	.551	.373
X2.15	Pearson Correlation	.309	.395*	.293	.016	-.018	-.055	.160	.082	.130	.265	-.054	.284	.262	.522**	1	.462**	.432*	.223	.233	.000	.893	.328	-.073	.141	.800	.445*
	Sig. (2-tailed)																.010	.017	.236	.216	1.000	.623	.065	.703	.457	1.000	
X2.16	Pearson Correlation	.091	.262	.267	.101	.048	-.139	.210	-.218	.050	-.093	.063	.144	-.071	.367*	.463**	1	.725**	.530**	.531**	.331	.041	.847	-.410*	-.062	.189	.364*
	Sig. (2-tailed)																	.000	.003	.003	.074	.828	.804	.024	.743	.317	.048
X2.17	Pearson Correlation	-.010	.117	.103	.061	-.088	-.135	.255	.024	.296	.033	.312	.405*	.128	.359	.432*	.725**	1	.678**	.644**	.422*	.037	.042	-.237	-.008	.842	.462*
	Sig. (2-tailed)																		.000	.000	.020	.846	.825	.207	.967	.825	.010
X2.18	Pearson Correlation	.011	.161	.210	.149	-.024	-.217	-.178	-.027	.319	.064	.247	.357	.126	-.044	.223	.530**	.678**	1	.836**	.523*	.209	-.048	-.219	.009	.895	.408*
	Sig. (2-tailed)																			.000	.003	.269	.803	.246	.962	.617	.029
X2.19	Pearson Correlation	.081	.104	.141	-.006	-.171	-.232	-.296	-.073	.429*	.184	-.162	.487**	.174	.113	.233	.531**	.644**	.836**	1	.671**	.368*	.842	-.150	.063	.842	.431*
	Sig. (2-tailed)																				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017
X2.20	Pearson Correlation	.000	-.154	.038	.077	.000	.043	-.268	.000	.152	.035	.210	.333	.189	.169	.800	.331	.422*	.523**	.671**	1	.482**	.100	.000	-.047	-.050	.333
	Sig. (2-tailed)																					.007	.599	1.000	.804	.793	.072
X2.21	Pearson Correlation	.318	.135	.134	.067	-.112	-.076	-.235	-.127	.134	.310	-.147	.292	.290	.148	.093	.041	.037	.209	.368*	.482**	1	.482**	.224	.207	.219	.358
	Sig. (2-tailed)																						.007	.234	.272	.244	.052
X2.22	Pearson Correlation	.483**	.154	.267	.191	.128	.843	.191	.000	.152	.353	.084	.333	.614**	.422*	.320	.047	.042	-.048	.042	1.000	.482**	1	.511**	.661**	.400*	.567**
	Sig. (2-tailed)																							.004	.000	.029	.001
X2.23	Pearson Correlation	.164	-.053	-.039	.215	.196	.264	.117	.467**	.351	.437*	.257	.340	.676**	.194	-.073	-.410*	-.237	-.219	-.150	.000	.224	.511**	1	.652**	.128	.409*
	Sig. (2-tailed)																								.000	.501	.025
X2.24	Pearson Correlation	.251	.175	.166	.224	.314	.139	.007	.218	.382*	.494**	.293	.530**	.741**	.231	.141	-.062	-.008	.009	.063	-.047	.207	.661**	.652**	1	.378	.580**
	Sig. (2-tailed)																									.001	
X2.25	Pearson Correlation	.241	.154	.038	.191	.128	.172	.181	.000	.152	.141	.084	.048	.331	.042	.000	.189	.042	.085	.042	-.050	.219	.400*	.129	.376**	1	.344
	Sig. (2-tailed)																										.003
TOTAL	Pearson Correlation	.561**	.466**	.513**	.575**	.460**																					

### Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations																				TOTAL	
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL	
Y01	Pearson Correlation	1	.193	.125	.319	.058	.152	.321	.174	.554**	.115	.408*	.132	-.019	.406*	.297	.205	.380*	-.217	.084	.246	.580**	
	Sig. (2-tailed)		.306	.511	.086	.760	.424	.084	.358	.001	.545	.025	.485	.922	.026	.111	.278	.038	.248	.658	.190	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.193	1	.414*	.000	.281	.253	.243	.271	.108	.027	.281	.097	.040	.165	-.231	.140	.177	-.153	.230	.071	.366*	
	Sig. (2-tailed)	.306		.023	1.000	.132	.178	.195	.147	.569	.886	.132	.610	.833	.385	.219	.461	.349	.421	.221	.709	.046	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.125	.414*	1	.000	.452*	.107	.133	.240	.214	.217	.044	.265	.318	.496**	.058	.026	.162	.386*	.141	.084	.475**	
	Sig. (2-tailed)	.511	.023		1.000	.012	.573	.484	.202	.257	.250	.819	.158	.087	.005	.759	.890	.391	.047	.459	.623	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.319	.000	.000	1	.174	.398*	.220	.206	.352	.255	.307	.097	.000	.099	.213	.390*	.199	.250	.115	.170	.513**	
	Sig. (2-tailed)	.086	1.000	1.000		.358	.029	.243	.274	.057	.174	.099	.611	1.000	.604	.258	.033	.391	.183	.547	.369	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.058	.281	.452*	.174	1	.229	.281	.395*	.192	.163	.147	.185	.239	.157	-.082	.142	.286	.160	.439*	.253	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.760	.132	.012	.358		.224	.133	.031	.308	.390	.438	.328	.204	.406	.668	.454	.125	.399	.015	.177	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.152	.253	.107	.398*	.229	1	.478**	.336	.572**	.123	.249	.279	.016	-.073	.220	.244	.301	-.109	.261	.025	.552**	
	Sig. (2-tailed)	.424	.178	.573	.029	.224		.008	.070	.001	.518	.185	.135	.932	.700	.242	.194	.106	.565	.164	.897	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.321	.243	.133	.220	.281	.478**	1	.064	.243	.025	.216	.586**	.127	.029	.171	.413*	.087	.065	.170	.347	.557**	
	Sig. (2-tailed)	.084	.195	.484	.243	.133	.008		.737	.195	.897	.252	.001	.505	.881	.367	.023	.648	.735	.369	.060	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.174	.271	.240	.206	.395*	.336	.064	1	.274	.393*	.265	.018	.450*	.121	.275	.101	.231	.250	.146	.026	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.358	.147	.202	.274	.031	.070	.737		.143	.032	.157	.927	.013	.525	.141	.595	.220	.183	.443	.893	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.554**	.108	.214	.352	.182	.572**	.243	.274	1	.141	.212	.214	.103	.218	.283	.185	.606**	-.221	.127	.125	.636**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.569	.257	.057	.308	.001	.195	.143		.458	.260	.257	.587	.247	.130	.329	.000	.240	.505	.510	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.155	.027	.217	.255	.163	.123	.025	.393*	.141	1	.129	.312	.354	.144	.203	.078	-.112	.421*	-.084	.079	.394*	
	Sig. (2-tailed)	.545	.886	.250	.174	.390	.518	.897	.032	.458		.496	.094	.055	.942	.281	.682	.557	.021	.736	.677	.031	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.408*	.281	.044	.307	.147	.249	.216	.265	.212	.129	1	-.033	.032	-.058	-.007	.141	.076	.211	.116	.335	.454*	
	Sig. (2-tailed)	.025	.132	.819	.099	.438	.185	.252	.157	.260	.496		.864	.868	.759	.970	.457	.690	.262	.541	.070	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.132	.097	.265	.097	.185	.279	.586**	.018	.214	.312	.033	1	.408*	.178	.266	.316	.170	.301	.057	.040	.508**	
	Sig. (2-tailed)	.485	.610	.158	.611	.328	.135	.001	.927	.257	.094	.864		.025	.346	.155	.089	.370	.106	.766	.833	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	-.019	.040	.318	.000	.239	.016	.127	.450*	.103	.354	.032	.408*	1	.335	.342	.286	-.010	.309	.141	-.058	.452*	
	Sig. (2-tailed)	.922	.833	.087	1.000	.204	.932	.505	.013	.587	.055	.868	.025		.071	.064	.125	.957	.097	.456	.760	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.406*	.165	.496**	.099	.157	-.073	.029	.121	.218	-.014	-.058	.178	.335	1	.329	.242	.168	.081	.050	-.031	.397*	
	Sig. (2-tailed)	.026	.385	.005	.604	.406	.700	.881	.525	.247	.942	.759	.346	.071		.076	.198	.376	.669	.794	.872	.030	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.297	-.231	.058	.213	-.082	.220	.171	.275	.283	.203	-.007	.266	.342	.329	1	.435*	.295	.149	.201	.168	.488**	
	Sig. (2-tailed)	.111	.219	.759	.258	.668	.242	.367	.141	.130	.281	.970	.155	.064	.076		.016	.114	.433	.288	.374	.006	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.205	.140	.026	.390*	.142	.244	.413*	.101	.185	.078	.141	.316	.286	.242	.435*	1	.122	.082	.327	.162	.518**	
	Sig. (2-tailed)	.278	.461	.890	.033	.454	.194	.023	.595	.329	.682	.457	.089	.125	.198	.016		.520	.668	.078	.393	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.380*	.177	.162	.199	.286	.301	.087	.231	.606**	-.112	.076	.170	-.010	.168	.295	.122	1	.137	.276	.155	.488**	
	Sig. (2-tailed)	.038	.349	.391	.291	.125	.106	.648	.220	.000	.557	.690	.370	.957	.376	.114	.520		.470	.140	.413	.006	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.217	-.153	.366*	.250	.160	-.109	.065	.250	.221	.421*	.211	.301	.309	.081	.149	.082	.137	1	-.168	.073	.405*	
	Sig. (2-tailed)	.248	.421	.047	.183	.399	.565	.735	.183	.240	.021	.262	.106	.097	.669	.433	.668	.470		.375	.703	.026	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.084	.230	.141	.115	.439*	.261	.170	.146	.127	-.064	.116	.057	.141	.050	.201	.327	.276	-.168	1	.523**	.376*	
	Sig. (2-tailed)	.658	.221	.459	.547	.015	.164	.369	.443	.505	.736	.541	.766	.456	.794	.288	.078	.140	.375		.003	.041	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.246	.071	.094	.170	.253	.025	.347	.026	.125	.079	.335	.040	-.058	-.031	.168	.162	.155	.073	.523**	1	.363*	
	Sig. (2-tailed)	.190	.709	.623	.369	.177	.897	.060	.893	.510	.677	.070	.833	.760	.872	.374	.393	.413	.703	.003		.049	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.590**	.366*	.475**	.513**	.498**	.552**	.557**	.560**	.636**	.394*	.454*	.508**	.452*	.397*	.488**	.516**	.498**	.405*	.376*	.363*	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.046	.008	.004	.005	.002	.001	.001	.000	.031	.012	.004	.012	.030	.006	.003	.006	.026	.041	.049		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	25

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	20

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.98796136
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.068
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 6. Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1126.486	13	86.653	1.746	.083
		Linearity	24.571	1	24.571	.495	.485
		Deviation from Linearity	1101.914	12	91.826	1.850	.068
	Within Groups		2283.114	46	49.633		
Total			3409.600	59			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1610.000	23	70.000	1.400	.179
		Linearity	526.753	1	526.753	10.537	.003
		Deviation from Linearity	1083.247	22	49.239	.985	.503
	Within Groups		1799.600	36	49.989		
Total			3409.600	59			

## Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.648	13.818		3.231	.002		
	Beban Kerja	-.044	.232	-.023	-.188	.852	.975	1.026
	Lingkungan Kerja	.424	.134	.389	3.158	.003	.975	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.085 <sup>a</sup>	.007	-.010	7.640

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.514	5.202		16.439	.000
	Beban Kerja	-.160	.247	-.085	-.649	.519

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.154	.140	7.050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.381	11.959		3.627	.001
	Lingkungan Kerja	.428	.131	.393	3.255	.002

## Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.125	7.110

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.535	2	264.268	5.228	.008 <sup>b</sup>
	Residual	2881.065	57	50.545		
	Total	3409.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.648	13.818		3.231	.002
	Beban Kerja	-.044	.232	-.023	-.188	.852
	Lingkungan Kerja	.424	.134	.389	3.158	.003

## Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Magang

 <p><b>PT. MITRAIDA NUSANTARA ELEKTRIK</b>          Design Manufacture and Installation of Electrical Switchboard          Jl.KH.Nawawi No.163 Ling.Harum Manis RT 03/02Kel.Cirimekar          Kec Cibinong Kab.Bogor 16917          Telp: (021)8769618,8762730          Email : marketing@mitraida.co.id</p>	 Certificate No 2014/0701
--	---

---

**SURAT – KETERANGAN**  
04.01/HRD/MNE/VIII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	: ISWADI IDRIS
Jabatan	: Personalia
Alamat	: PT. Mitraida Nusantara Elektrik Jl. KH. Nawawi No.163 Lingkungan Harum Manis RT.03/02 Cirimekar - Cibinong

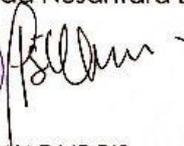
Menerangkan bahwa :

N a m a	: BELA MULYA OKTAVIA
NIM	: 021119312
Program keahlian	: Fakultas Ekonomi & Bisnis
Asal Sekolah	: Universitas Pakuan Bogor

Adalah benar Mahasiswa /Mahasiswi Universitas Pakuan Bogor yang pernah melakukan Magang di Perusahaan kami sejak tanggal 29 Juni s/d 31 Agustus 2022

Demikian surat keterangan ini kami buat.  
Terima kasih

Cibinong, 31 Agustus 2022  
PT. Mitraida Nusantara Elektrik

**ISWADI IDRIS**  
Personalia

Lampiran 11. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

### **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bela Mulya Oktavia  
Nomor Mahasiswa : 021119312  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Iswadi Rafli Idris  
Jabatan : G/A & HRD Manager  
Nama Perusahaan : PT. Mitraida Nusantara Elektrik  
Alamat Perusahaan : Jl. KH. Nawawi No. 163, Cirimekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Mei 2023  
Yang menyatakan

(Bela Mulya Oktavia)

## Lampiran 12. Lembar Kerja Dekriptif Teoritik

**Beban Kerja**

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPS I VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR -FAKTOR	INDIKATOR
1	Antonius Rino Vanchapo (2020:1, 4-5) Pasuruhan: Penerbit CV Penerbit Qiara Media	Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.		
2	Koesomowidjojo (2017: 22, 24, 33)	<p>beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi</li> <li>2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti : a. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan</li> </ol>

		<p>atas pekerjaan yang diampunya.</p> <p>2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.</p>	<p>menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).</p> <p>c. Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat.</p>	<p>mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan</p> <p>5. Penggunaan waktu kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit</p> <p>6. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan</p>
--	--	---	---	---

				<p>tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.</p>
--	--	--	--	---

3	Munandar (2015:20)	Beban Kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja		
4	Sunarso (2010:21)	Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu		
5	Wiranata (2014: 7)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu		
<b>SINTESIS</b>		beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu		1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu 3. Target yang harus dicapai

	yang telah ditetapkan. beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental		
--	--	--	--

### Lingkungan Kerja

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRI PSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR	INDIKATOR
1	Afandi (2018:65-66, 71) Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.	1. Faktor Lingkungan Fisik, meliputi Rencana ruang kerja, Rancangan pekerjaan, Kondisi lingkungan kerja, dan Tingkat visual privacy dan acoustical privacy. 2. Faktor Lingkungan Psikis, meliputi Pekerjaan yang berlebihan, Sistem pengawasan yang buruk, Frustrasi, Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perselisihan antara pribadi dan kelompok	
2	Nitisemito dalam Faida (2019:108 )	sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-	a. Hubungan sosial b. Kelembapan c. Bau d. Siklus udara e. Penerangan f. Kebersihan	

	Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka	tugas yang dibebankan	g. Keamanan h. Getaran mekanis	
3	Danang Sunyoto (2015: 43)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.		
4	Nitisemito dalam Elizar (2016)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dalam sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan		
5	Sedarmayanti (2017: 19, 26)	3. Lingkungan kerja fisik. Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara		5. Penerangan/pencahayaan Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan

		<p>langsung maupun secara tidak langsung.</p> <p>4. Lingkungan Kerja Non Fisik.</p> <p>Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan</p>		<p>kelancaran dalam bekerja</p> <p>6. Ventilasi udara Oksigen</p> <p>merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.</p> <p>7. Kelembaban udara</p> <p>Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.</p> <p>8. Tata warna</p> <p>Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan</p>
--	--	---	--	---

				<p>direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.</p> <p>9. Temperatur Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.</p>
	<b>SINTESIS</b>	<p>lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Ventilasi udara</li> <li>3. Kelembaban udara</li> <li>4. Tata warna</li> <li>5. Temperatur</li> </ol>

## Kinerja

NO	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR- FAKTOR	INDIKATOR
1	Afandi (2018:83, 89)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.		
2	Sutrisno (2016:151)		1 Faktor Individu a). Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk	

			<p>menyelesaikan suatu pekerjaan.</p> <p>2. Faktor Lingkungan, yang meliputi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kondisi fisik</li> <li>b) Peralatan</li> <li>c) Waktu</li> <li>d) Material</li> <li>e) Pendidikan</li> <li>f) Supervisi</li> <li>g) Desain organisasi</li> <li>h) Pelatihan</li> <li>i) Keberuntungan</li> </ul>	
3	Mangkunegara (2016:9)	kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan		
4	Robbins (2016:260)	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.		(1) Kualitas Kerja; Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan

				<p>karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.</p> <p>(2) Kuantitas; yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.</p> <p>(3) Ketepatan Waktu; Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.</p> <p>(4) Efektifitas; Bahwa dalam pemanfaatan</p>
--	--	--	--	---

				<p>sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan</p>
5	Sandy (2015:11)	<p>kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.</p>		
<b>SINTESIS</b>		<p>kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja;</li> <li>2. Kuantitas;</li> <li>3. Ketepatan Waktu;</li> <li>4. Efektifitas;</li> </ol>

## Lampiran 13. Lembar Kerja Instrumen Penelitian

**VARIABEL: Beban Kerja**

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	Kondisi Pekerjaan	Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan	1	Alat bantu produksi (mesin-mesin) yang sudah usang dan kurang memadai
			2	Kurangnya alat pelindung diri dan helm safety dalam proses produksi
			3	Fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai
			4	Lay out pabrik yang membatasi keleluasaan gerak karyawan dalam bekerja
			5	Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan
2	Penggunaan Waktu Kerja	Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja	6	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas
			7	Karyawan merasa lelah karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan

		karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit	8	Tugas yang diberikan seringkali sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang diberikan singkat
			9	Di jam istirahat karyawan masih mengerjakan/menyelesaikan pekerjaan
			10	Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai
3	Target yang harus dicapai	Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja	11	Banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan karyawan setiap harinya
			12	Target kerja karyawan yang diharuskan oleh pimpinan, baik di dalam maupun diluar kantor/perusahaan
			13	Pekerjaan/tugas yang dikerjakan karyawan selalu sama setiap harinya
			14	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi
			15	Banyaknya pekerjaan yang harus sesuai dengan target perusahaan membuat karyawan mudah stress

		yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.		
--	--	---	--	--

**VARIABEL: Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	Penerangan/ Pencahayaannya	Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja	16	Penerangan/ cahaya di tempat kerja sudah memadai
			17	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik
			18	Pencahayaannya di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
			19	Penerangan di lingkungan kerja membuat mata tidak cepat lelah atau mengantuk
			20	Penerangan/pencahayaannya di area office, produksi, quality control, admin, toilet, dan pantry (dapur) sudah optimal
2	Ventilasi udara	Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme	21	Ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik
			22	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai
			23	Tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap
			24	Sirkulasi udara ditempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal

			25	Udara ditempat kerja berkualitas baik
3	Kelembaban udara	Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.	26	Terdapat pendingin udara (AC) yang mempengaruhi kelembaban udara dalam bekerja
			27	Kelembaban udara ditempat kerja sudah cukup baik
			28	Toilet dan ruangan kerja tidak lembab
			29	Suhu udara di lingkungan kerja menunjang produktivitas dan kenyamanan saat bekerja
			30	Sirkulasi udara diruang office, admin, produksi dan quality control sudah optimal
4	Tata warna	Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan	31	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja
			32	Pemilihan warna di ruang kerja cukup baik
			33	Cat dinding ditempat kerja berkualitas baik, tidak mengelupas dan pudar
			34	Warna cat diruang kerja terlihat cerah/terang sehingga nyaman untuk dipandang
			35	Perusahaan rutin melakukan perawatan di setiap ruangan

5	Temperatur	Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.	36	Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan
			37	Temperature di ruangan kerja menunjang kinerja
			38	Suhu udara diruang office dan admin terasa sejuk
			39	Suhu udara diruang produksi dan quality control terasa sejuk
			40	Terdapat pendingin udara (AC) dan kipas angin pada ruang office, admin, quality control dan produksi yang berfungsi dengan baik

**VARIABEL: Kinerja**

No	Indikator	Rincian Indikator	No Soal	Pernyataan
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.	41	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi
			42	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi
			43	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan
			44	Karyawan menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja
			45	Karyawan bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan
2	Kuantitas	ukuran jumlah hasil kerja unit maupun	46	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan

		jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.	47	Karyawan melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan
			48	Karyawan mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tanpa mengganggu tugas rutin
			49	Karyawan meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
			50	Karyawan mampu menyelesaikan semua target yang ditentukan perusahaan dengan baik
3	Ketepatan waktu	Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.	51	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
			52	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan
			53	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang telah ditargetkan
			54	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan agar bisa mengumpulkan tepat waktu
			55	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja
4	Efektivitas	Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada	56	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja
			57	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien
			58	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukan
			59	Standar perusahaan yang dijalankan dapat membantu pegawai untuk

		di organisasi dapat digunakan		melaksanakan pekerjaan secara efektif
		semaksimal mungkin oleh karyawan	60	Karyawan menggunakan peralatan kerja dengan semaksimal mungkin