



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV SANGPURNAMA GROUP**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

DZAKI MAULANA AKBAR
NIM. 2030404037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
1446 H / 2025 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dzaki Maulana Akbar

Nim : 2030404037

Tempat Tanggal Lahir : Payakumbuh, 1 Januari 2001

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sangpurnama Group**" adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2025

Saya yang Menyatakan,



Dzaki Maulana Akbar
NIM. 2030404037

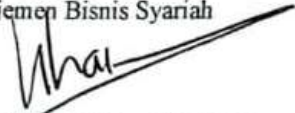
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas Nama Dzaki Maulana Akbar, NIM 2030404037, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sangpurnama Group" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat di setujui untuk dilanjutkan ke sidang *Munaqasah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

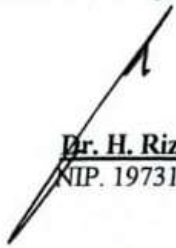
Batusangkar, Januari 2025
Pembimbing

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Khairulis Shobirin., SE, MM
NIP. 201702011010


Husni Shabri, M.Si
NIP. 197703132023211008

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar


Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP
NIP. 197310072002121001


PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Dzaki Maulana Akbar**, NIM. 2030404037, judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sangpurnama Group**" telah diujikan dalam sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada hari Jum'at tanggal 30 Januari 2025.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Husni Shabri, M.Si NIP. 197703132023211008	Ketua Sidang/ Pembimbing		18/02/2025
2	Dr. Nofrivul, S.E., M.M. CFRM NIP. 196706242003121001	Anggota I/ Penguji I		17/2-25
3	Gampito, SE., M.Si. NIP. 196702192005011005	Anggota II/ Penguji II		17/2-25

Batusangkar, Februari 2025
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam


Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP
NIP. 197310072002121001

BIODATA



Nama Lengkap : Dzaki Maulana Akbar
Nim : 2030404037
Tempat/ Tanggal Lahir : Payakumbuh, 01 Januari 2001
Alamat : Jl. Limbungan Gg. Darussalam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Moto : Kerja keraslah sampai tetangga berpikir
Penghasilanmu hasil pesugihan
Agama : Islam
Nama Orang Tua
Ayah : Yusrijal
Ibu : Fitri Yenti

ABSTRAK

Dzaki Maulana Akbar, NIM 2030404037, Juduk Skripsi “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sangpurnama Group”. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan CV Sangpurnama Group beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis,. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Sangpurnama Group sebanyak 39 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 29.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama group. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dzaki Maulana Akbar, NIM 2030404037, Thesis Title "The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance of CV Sangpurnama Group". Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Mahmud Yunus State Islamic University, Batusangkar.

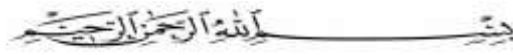
The problem in this research is that there are several factors that influence the decline in the performance of CV Sangpurnama Group employees, the workload given does not match their abilities, the relationship between employees is less than harmonious. The purpose of this research is to determine the effect of workload and work environment on the performance of CV Sangpurnama Group employees.

This type of research is field research using a quantitative approach method. The population used is all employees of CV Sangpurnama Group as many as 39 respondents using the total sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression processed using the SPSS 29 application.

The results of the study indicate that workload partially affects the performance of CV Sangpurnama Group employees. The work environment partially affects the performance of CV Sangpurnama Group employees. Workload and work environment simultaneously affect the performance of CV Sangpurnama Group employees.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, syukur alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya serta memberikan penulis kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada nabi besar kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan Syafaatnya di akhirat nanti.

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat sehat fisik maupun akal pikiran, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tujuan melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sangpurnama Group”. Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak bisa lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, saran, do’a. Penulis mengucapkan terimakasih kepada yang teristimewa kedua orang tua Yusrijal(Ayah), Fitri Yenti (Ibu) yang telah memberikan pengorbanan, cinta, doa, motivasi, semangat, dan nasehat. Yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi dan tidak terlepas dari berbagai pihak yang selalu memberikan motivasi serta bantuan moril maupun material kepada penulis. Dalam konteks ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Delmus Puneri Salim, S.Ag.,MA.,M.Res.,Ph.D, Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Dr.H. Rizal, M.Ag.CRP, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Khairulis Shobirin, SE., MM, Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
4. Asrida, M.E Selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Husni Shabri, M.Si, pembimbing skripsi penulis yang telah banyak berjasa dalam penulisan skripsi ini, beliau telah memberikan ide, saran, masukan dan motivasi yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Dr. Nofrivul, S.E., M.M. CFRM yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis
7. Dosen dan Staf Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar yang telah membantu penulis sehingga selesainya skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu mempermudah penulis melengkapi segala syarat yang dibutuhkan oleh akademik
9. Pemilik CV Sang Purnama Robbi Purnama dan seluruh karyawan CV Sang Purnama Grup yang telah memberi izin bagi penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang penulis butuhkan.

Tanpa dukungan dan motivasi dari pihak-pihak tersebut, penulis tidak akan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ungkapkan teruntuk semua pihak yang terlibat didalam proses penyelesaian skripsi ini, atas semua partisipasi dan keikutsertaannya dalam mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan tahap studi penulis pada masa perkuliahan. Mudah-mudahan semuanya akan dihitung sebagai suatu amalan ibadah yang tak ternilai, dan semoga Allah SWT akan membalas dengan balasan yang tak terhingga. Penulis menyadari bahwasannya dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kekhilafan. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang membacanya. *Aamin ya rabbal'alamin.*

Batusangkar, Januari 2025

Dzaki Maulana Akbar
NIM. 2030404037

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PENGESAHAN TIM PENGUJI

PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL..... vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

BAB I PENDAHULUAN1

A. Latar Belakang Masalah1

B. Identifikasi Masalah6

C. Batasan Masalah6

D. Rumusan Masalah.....6

E. Tujuan Penelitian.....6

F. Manfaat Penelitian.....7

G. Definisi Operasional7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....10

A. Landasan Teori10

1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....10

2. Kinerja Karyawan15

3. Beban Kerja27

4. Lingkungan Kerja33

B. Penelitian Relevan39

C. Kerangka Konsep40

D. Hipotesis41

BAB III METODE PENELITIAN43

A. Jenis Penelitian43

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....43

C. Populasi dan Sampel.....44

D. Sumber Data	45
E. Pengembangan Instrumen.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran umum CV Sangpurnama Group.....	56
1. Sejarah singkat CV Sangpurnama Group	56
2. Visi Dan Misi CV SangPurnama Group	57
3. Struktur Organisasi CV SangPurnama Group	57
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Uji Instrumen Penelitian	63
C. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	44
Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel.....	45
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Kuesioner	47
Tabel 4. 1 Jawaban Responden	61
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	62
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	63
Tabel 4. 4 Uji validitas Variabel Beban Kerja	64
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4. 10 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi	72
Tabel 4. 12 Hasil uji t.....	72
Tabel 4. 13 Hasil uji F.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Sangpurnama Group.....	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji heteroskedastisitas	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas didefinisikan sebagai keefektifan kerja di mana pekerja melakukan aktivitas yang berkontribusi terhadap inti teknis organisasi. Sedangkan Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai kinerja yang tidak dibutuhkan secara formal sebagai bagian dari pekerjaan tetapi membantu membentuk konteks sosial dan psikologis organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pranogyo dkk, 2021)

Kemampuan karyawan dalam memenuhi tugas-tugasnya dapat dilihat dari kinerjanya, oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau dimensi-dimensi suatu pekerjaan atau jabatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh manajer secara tepat dalam waktu yang diberikan dan mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. (Mangkunegara, 2013)

Beban kerja merupakan proses yang berhubungan dengan aktivitas yang harus dituntaskan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Aktivitas manusia digolongkan menjadi dua yaitu kerja fisik dan kerja mental. Aktivitas fisik dan mental akan menimbulkan konsekuensi, seperti timbulnya beban kerja. Apabila karyawan memiliki keahlian yang lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul perasaan bosan. Namun, jika kesanggupan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, sebaliknya akan muncul kelelahan secara berlebihan. (Suradi, 2020)

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak padaterjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah (Rachman, 2023).

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Ashar Suntoyo mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka

dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja karyawan dan beban kerja saling berkaitan karena jika sebuah organisasi ingin menempatkan posisi yang tepat untuk karyawannya, organisasi tersebut harus melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Organisasi yang memberikan posisi yang tepat kepada karyawannya dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tersebut meningkat dan mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus mengikuti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan mematuhi standar yang telah ditetapkan, namun perusahaan juga dapat lebih memperhatikan kondisi karyawan dan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat dengan mudah terealisasi.

Selain beban kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terbentuknya disiplin kerja yang baik. lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh baik dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Nugroho 2014).

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, oleh karena itu sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Perlu disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja fisik, tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Utami, 2018).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Sulaeman, 2019)

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan, besarnya tenaga yang diturunkan menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Pada penelitian di CV Sangpurnama Group digunakan sebagai subjek penelitian, dimana usaha ini bergerak dalam bidang penjualan perlengkapan. CV SangPurnama Group memiliki beberapa cabang untuk melayani secara konvensional yang berada di beberapa daerah Sumatra barat, diantaranya terletak di Muaro Labuah sebanyak 2 toko, di Sungai Rumbai Dharmasraya,

di Sungai Tarab Tanah Datar, di Kinali Pasaman barat, di Bawan, di Tanjung Ampalu Sijunjung, dan di Padang Aro. CV Sangpurnama Group memiliki 39 karyawan yang berasal dari berbagai daerah.

Berdasarkan Observasi awal yang telah dilakukan pada CV Sangpurnama Group, terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja karyawan CV Sangpurnama Group menjadi menurun, yaitu karyawan yang tidak bisa bekerja dibawah tekanan yang dikarekan kurangnya pengalaman dalam bekerja, sehingga dapat memperlambat suatu pekerja dan membuat pekerjaan tidak efektif. Tidak terdapat promosi jabatan untuk karyawan CV Sangpurnama Group, upah yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, hal ini tentu akan berpengaruh pada proses cepat atau lambatnya pencapaian target kerja dari instansi itu sendiri. (Observasi peneliti, 11 Maret 2024)

Adapun wawancara yang dilakukan dengan owner perusahaan mengatakan kurangnya komunikasi atasan dengan bawahan serta sesama karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan pekerjaan di CV Sangpurnama Group seperti karyawan memainkan HP saat jam kerja. Masih terdapat beberapa karyawan melayani konsumen tidak ramah, Untuk digudang perusahaan tidak menyediakan peralatan keamanan, sehingga kurangnya keamanan dalam bekerja yang bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja, ruang kerja seperti kondisi temperatur ruangan yang belum normal dikarenakan kurang ventilasi udara yang minim. Kemudian sebagian ruangan kerja karyawan sempit, sehingga membatasi ruang gerakanya. (Robbi, wawancara, 20 Maret 2024)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut di CV Sangpurnama Group karena berdasarkan penelitian relevan, belum ada penelitian yang mengkaji kinerja karyawan di CV Sangpurnama Group serta perlu untuk mengetahui pengaruh secara signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group, sehingga tertarik menuangkannya dalam Skripsi yang

berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV SangPurnama Group**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja di CV Sangpurnama Group kurang kondusif.
2. Kinerja karyawan menjadi menurun yang disebabkan kurangnya pengalaman dalam bekerja
3. Tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan karyawan tidak ada kemajuan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sangpurnama Group.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sangpurnama Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sangpurnama Group?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sangpurnama Group?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sangpurnama Group

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sangpurnama Group
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sangpurnama Group

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan CV. Sangpurnama group dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri tentunya dalam hal menuangkan ilmu yang didapat selama proses belajar di perkuliahan dan juga menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan masalah yang diteliti.

G. Definisi Operasional

1. Beban Kerja

Menurut (Hariyati, 2011) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan

kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Suntoyo (2018):

- a. Beban fisik
- b. Beban mental
- c. Beban waktu

2. Lingkungan Kerja

Rahadian (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut sedarmayanti and rahadian (2018):

- a. Penerangan.
- b. Sirkulasi udara.
- c. Kebisingan.
- d. Penggunaan warna.
- e. Ruang gerak.
- f. Fasilitas.
- g. Keamanan.
- h. Hubungn kerja antar rekan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan. (Adhari, 2021)

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Priansa (2018):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi tanpa adanya sumber daya manusia .dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. menurut nabawi yang dimaksud yang dimaksud 3 pengertian sumber daya manusia adalah yaitu :

- a. sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat

mewujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi 2 (Petra, 2015).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang penting yang harus dimiliki oleh organisasi sebagai penggerak operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi satu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Petra, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah Kinerja Pegawai atau Karyawan.

Kinerja Pegawai atau Karyawan Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup:

- 1) Jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Mengetahui undang-undang perburuhan.

Unsur unsur sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 3 bagian yaitu :

- 1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama untuk perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, strategi, proses dan tujuan yang ingin di capai. Oleh karena itu karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya (Ulya, 2021).

Fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi bagan organisasi. Karena organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai oleh kebutuhan perusahaan.

5) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian atas balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal diantaranya motivasi kerja adalah dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik adalah dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada.

10) pemberhentian

pemberhentian ialah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga yang bersangkutan, kontrak kerja berakhir pensiun dan sebab sebab lainnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana dia bekerja sebagai karyawan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang

ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan. (Adhari, 2021)

Selain itu, kinerja juga didasarkan atas nilai perilaku organisasi yang diharapkan ketika bekerja. Perilaku, kinerja dan hasil tidaklah sama. Perilaku adalah apa yang dilakukan seseorang (proses). Kinerja adalah nilai organisasi yang diharapkan dari apa yang orang lakukan. Hasil adalah keadaan atau kondisi orang atau suatu hal yang telah dilakukan dan diubah dengan cara berkontribusi. Dalam psikologi yang mengkaji tentang perilaku manusia, kinerja dipandang sebagai fenomena perilaku. Mendefinisikan kinerja sebagai bagian dari perilaku dibanding hasil dari perilaku, dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan pemahaman tentang proses psikologis yang bertujuan untuk seleksi, rekrutmen dan pelatihan. Hal ini termasuk dalam perilaku kerja yang diartikan sebagai aktivitas berkelanjutan yang dilakukan oleh seseorang ketika bekerja (di tempat kerja). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam perspektif psikologi difokuskan pada proses manusia ketika bekerja, bukan hanya pada hasil kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan itu, penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sebagai karyawan tentunya menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan ini terutama diinginkan oleh karyawan baru sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban dilingkungan kerja mereka. Instrumen penilaian kerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian karyawan, sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya secara baik, efektif

dan efisien, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan (Yudiana, 2022).

Kinerja karyawan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang di capai menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitas, kreatifitas, fleksilitas, dapat di andalkan atau hal hal lain yang dapat diinginkan organisasi. penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu memberikan kontribusi pada organisasi. Pada organisasi yang efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja. Prestasi yang yang dicapai seseorang disebut *actual performnce* atau *job perfomance* yang biasa disebut dengan kita kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun

kuantitas disebut dengan kinerja, prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Pranogyo, 2021)

(Irianto 2001), mengemukakan bahwasannya “kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif”. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil kinerja karyawan dan sasaran apa saja yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas secara berkala. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik (Huseno, 2016).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian hasil yang di dapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Tanpa evaluasi, mustahil program-program perbaikan akan berjalan dengan baik dan hal ini sejalan dengan Hadist Rasulullah yang menyatakan bahwa, “ hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barangsiapa yang amalnya hari ini sama dengan hari kemarin, maka ia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini, amalnya lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk golongan yang dilaknat”. Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu merumuskan mekanisme evaluasi tentang kinerja karyawan. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurfitriani, 2022).

b. Tahapan Manajemen Kinerja

Tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kinerja meliputi hal-hal berikut yaitu:

1) Tahapan perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja. Pada tahapan awal organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran kinerja, kriteria kinerja, dan indikator kinerja sebagai bentuk komitmen kinerja.

2) Tahapan pelaksanaan kinerja

Tahapan pelaksanaan kinerja merupakan implementasi tanggung jawab manajer untuk melakukan pengorganisasian, pengordinasian, pengendalian, pendelegasian, dan pengarahan kerja kepada bawahan.

3) Tahapan penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan perjanjian organisasi telah dicapai. Idealnya, penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, tetapi bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk terlihat agar mereka dapat melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajernya.

4) Tahapan perbaikan kinerja

Tahapan perbaikan kinerja merupakan tahapan pembaharuan dan perjanjian ulang penetapan kembali akuntabilitas kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan : revisi tujuan, target kinerja, standar kinerja, dan revisi kriteria kinerja. Manajer perlu melakukan pembaharuan tujuan dan rencana kegiatan untuk menjaga agar organisasi tidak kehilangan arah tujuan (Mangkuprawira, 2007).

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, kinerja memberikan arti yang besar terhadap perusahaan,

karena kinerja merupakan sebuah kontribusi yang sangat menentukan hasil dari sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi/perusahaan. Rivai mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan meliputi:

- 1) Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
- 2) Kemampuan merealisasikan rencana kerja
- 3) Kemampuan melaksanakan perintah/interaksi atasan
- 4) Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas)
- 5) Kemampuan dalam mencapai target atau hasil kerja yang diinginkan (Mangkunegara, 2005).

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, Standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

- 1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

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

5) Kemampuan

bekerja sama Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesai oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan (Bangun, 2012).

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Suwanto, 2013) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

1) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjustmnet*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer, dan Demotion.

4) *Training and Development Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja merasa lebih optimal.

5) *Carrer Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi Job-Analysis, Job-Design, dan system informasi manajemen sumber daya.

8) *Equil Employment Opportunity*

Menunjukkan bahwa Placement Decision tidak diskrimatif.

9) *External Challenge*

Kadang-kadang kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainlainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawanan maupun bagi karyawan itu sendiri. Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b) Waktu yang di pergunakan atau lamanya penyelesaian pekerjaan
- c) Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan
- d) Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- a) Kecepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c) Kemampuan menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan peralatan
- d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau kebiasaan pelanggan).

(Umar, 1997)

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Faktor individual meliputi; kemampuan, minat dan demografi.
- 2) Faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasional meliputi sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. dan. Berdasarkan teori yang telah di paparkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a) Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya di kembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

b) Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

c) Beban Kerja

Beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut.

d) Lingkungan kerja

Tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

e) Sistem penghargaan karyawan

Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

f) Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan yaitu upah.

g) Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Agustinus, 2018).

f. Aspek – Aspek yang Dinilai Kinerja

Menurut Rivai V dan Sagala (2017) menyatakan aspek-aspek yang dinilai kinerja diantaranya dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal adalah antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain-lain.

g. Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja

Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja oleh Mangkunegara adalah sebagai berikut

- 1) Mengetahui adanya kekuarangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang di kumpulkan terus menerus
 - b) Mengidentifikasi maslaah melalui karyawan
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut di perlukan beberapa informasi, antara lain :
 - a) Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah
 - c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut. (Mangkunegara, 2005)

h. Indikator Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut D. J. Priansa (2018) indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas yaitu berkaitan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan dan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu.

3) Ketepatan

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang

diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (Hariyati, 2011) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

(Priansa, 2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*).

b. Indikator Beban Kerja

(Tarwaka, 2017), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1) Faktor tuntutan tugas

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha dan Tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2018) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1) Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak padagangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung,pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari bebankerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2) Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saatkaryawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

c. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Nursalam (2014) menyebutkan, ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain:

1) *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode work sampling dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwaljam kerja.

Pada teknik work sampling kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

2) *Time and Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan

d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi. Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan dan pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi.

3) *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana work sampling yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

d. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1) Tekanan waktu

Pada umumnya dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang

tinggi, namun tekanan waktu juga dapat menjadi kelebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang menjadi berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Banyaknya waktu untuk melakukan pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress kerja di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama jika pasangan suami istri sama-sama bekerja. Waktu kerja standar adalah 8 jam sehari lima hari seminggu. Ada 3 jenis jadwal kerja, yaitu: shift malam, shift siang dan jadwal kerja fleksibel. Dari ketiga jenis jadwal kerja, shift panjang dan shift malam dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity and role conflict*

Ambiguitas peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi beban kerja seseorang. Hal ini bisa mengancam atau menantang.

4) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerjaan yang memiliki kondisi kerja yang sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat mengganggu fokus dan pedoman otomatis sehingga dapat dipastikan peningkatan beban kerja.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajuan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses

pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes atau heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan tindakan berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan mengabdikan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerjaan perakitan yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau yang memiliki gerakan maju, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton yang dapat menghasilkan perhatian dan berpotensi berbahaya jika staf gagal bertindak dengan tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomis dalam desain tempat kerja.

8) *Tanggung jawab*

Sebagai jenis tanggung jawab, itu bisa menjadi beban kerja sebagian orang. Berbagai jenis tanggung jawab memiliki peran yang berbeda sebagai pemicu stress. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menyebabkan stress terkait pekerjaan. Di sisi lain, semakin besar tanggung jawab terhadap aset, semakin rendah indikator stress kerja.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti and Rahadian (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya disiplin karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan disiplin kerja karyawan tersebut semakin meningkat sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam hal menjalankan pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut meningkat sehingga beban tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu (Branch 2023).

(Aprianti 2020) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang

ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Kebalikannya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

Lingkungan kerja diperusahaan membutuhkan banyak perhatian dari manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak mewakili proses produksi perusahaan, tetapi secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja adalah situasi atau tempat dimana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan aktivitas kerjanya. Semangat kerja karyawan cenderung meningkat ketika lingkungan kerja diperusahaan baik. sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka hal ini dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan, serta menruunkan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan berujung penurunan dalam disiplin kerja dan berakibat kepada kinerja karyawan(Danisa and Komari 2023).

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, yaitu seperti komputer, printer, meja, kursi dan lain sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut sebagai lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2) Lingkungan kerja non fisik

lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1) Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga pada penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Udara

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

5) Keamanan

Keamanan atas keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan kerja

(Sedarmayanti and Rahadian 2018) Indikator lingkungan kerja yang diuraikan yaitu:

1) Pencahayaan dan Warna Ruangan

Pencahayaan adalah cukup cahaya untuk menembus setiap ruang kerja karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang tepat akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, sedangkan warna ruangan merupakan pilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

2) Ruang Gerak

Ruang gerak adalah Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk juga peralatan penunjang kerja

3) Suhu Udara

Suhu udara merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja.

4) Keamanan

Keamanan adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

5) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, begitu juga hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

e. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan lingkungan kerja dalam bekerja.

Beban kerja merupakan kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerjayang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

B. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) tentang Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia, terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan PT.MCJ, sedangkan variabel lingkungan kerja hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.MJC.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta, terbukti bahwa ada pengaruh negatif signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta serta

terdapat pengaruh beban kerja dan stres secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.

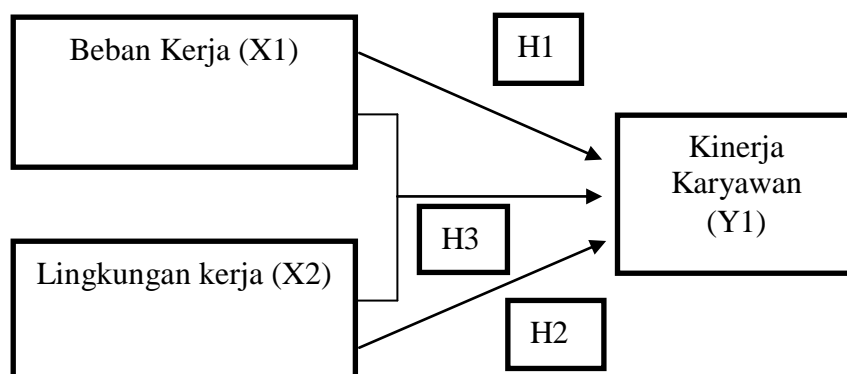
3. Penelitian yang dilakukan oleh Widari (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, membuktikan bahwa: 1.) berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 2.) berdasarkan hasil analisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hatmawan (2015) mengenai Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan, membuktikan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

C. Kerangka Konsep

Penentuan kerangka konsep akan sangat membantu dalam menentapkan arah pelaksanaan penelitian. Kerangka konsep merupakan kerangka pikir mengenai hubungan antar variable-variabel yang terlibat

dalam penelitian dari masalah yang akan diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan. Maka dari itu, digambarkan kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Penelitian ini diuji dengan tiga variabel yaitu: Beban Kerja sebagai (X1), Lingkungan Kerja sebagai (X2) dan Kinerja sebagai (Y1). Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan CV SangPurnama Group. Oleh karena itu, maka dari dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV SangPurnama Group.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa :

- Ho1 : Beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group.
- Ha1 : Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group.
- Ho2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group.
- Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group.

- Ho3 : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnaman Group.
- Ha3 : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipengaruhi oleh cara berpikir filsafat positivistik. Filsafat positivistik berpendapat sesuatu dikatakan beraada apabila dapat diukur dan diuji secara empirik. Pengetahuan tentang yang benar bersumber dari ilmu alam yang dapat diukur secara pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi landasan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian (Waruwu, 2023).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Sangpurnama Group yang beralamatkan di Lintas KM 5 Batusangkar – Bukittinggi, Kec. Sungai Tarab, Kab. Tanah Datar Kota Batusangkar, Sumatera Barat. Objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sangpurnama Group. Penelitian lebih banyak dilakukan ditempat tersebut karena data yang diperlukan lebih banyak didapatkan dari CV. Sangpurnama dengan melakukan wawancara terhadap pemilik dan karyawan CV. Sangpurnama Group.

Tabel 3. 1
Waktu Penelitian

No	Keterangan	2024							
		Maret	Juni	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Survei awal								
2	Pengajuan proposal								
3	Bimbingan proposal								
4	Seminar proposal								
5	Revisi setelah seminar								
6	Penelitian								
7	Pengelolaan data penelitian								
8	Bimbingan skripsi								
9	Munqasyah								

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan sendiri

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2017) Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang meliputi objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada CV. Sang Purnama Grup yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian yang dianggap mewakili (representative) gambaran yang benar terhadap populasi dalam (Zulkarnaini, 2008).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi diambil sebagai data sampel untuk diukur atau diobservasi. Alasan menggunakan teknik sampling yaitu karena dalam pengambilan sampel dari semua karyawan CV. Sang Purnama Grup yaitu berjumlah 39 orang karyawan.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian diperoleh dari sumber data primer merupakan data yang diambil dari lapangan (*Enumerator*) yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner (Asnawi & Masyhuri, 2011). Penelitian ini sumber data primernya adalah seluruh karyawan CV. Sangpurnama Group yang nantinya akan diperoleh melalui kuesioner. kuesioner dibagikan secara langsung atau bertatap muka dengan karyawan CV. Sangpurnama Group yang memenuhi persyaratan dan mudah dijumpai. Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan pihak yang berkepentingan melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

E. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa angket atau kuesioner yang dibuat. Angket atau kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan variabel Kinerja karyawan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang kemudian diturunkan dengan indikator dan diturunkan dengan pernyataan. Berdasarkan variabel yang di paparkan, maka instrumen yang dibentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
1	Beban Kerja (X1)	Waktu kerja	1. Waktu kerja dan waktu istirahat 2. Seberapa besar keberhasilan pekerjaan	(Tarwaka,2017)
		Beban Mental	3. Pekerjaan mudah atau sulit	

			4. Banyaknya pekerjaan	
		Beban Fisik	5. Jumlah aktivitas yang dibutuhkan 6. Tenaga yang yang dikeluarkan dalam bekerja	
		Effort	7. Kerja keras mental dan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	
		Performansi	9. Tingkat peformasi yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan 10. Memaksimalkan pekerjaan yang diberikan	
2	Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan dan Warna Ruangan	1. Tingkat penerangan yang cukup 2. Pemilihan warna ruangan yang sesuai	(Sedarmayanti,2017)
		Suhu Udara	3. Tempeatur ruang kerja	
		Ruang Gerak	4. Jarak antara sesama karyawan	
		Keamanan	5. Perusahaan memberikan kondisi yang aman dan tenang kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	
		Hubungan Karyawan	6. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	(Priansa,2018)

			yang sudah ditetapkan	
			2. Karyawan menjalankan pekerjaan dengan teliti	
		Kuantitas	3. Jumlah karyawan sesuai dengan volume pekerjaan 4. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Ketepatan Waktu	5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 6. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan	
		Efektivitas	7. Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan secara efektif	
		Kemandirian	8. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	

Tabel 3. 3
Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Kriteria Pengujian Validitas Dalam artikel ini, akan menjelaskan pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

- 1) Kriteria pengujiannya yaitu: H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel, (alat ukur yang digunakan valid atau sah) H_0 ditolak apabila r statistik \leq r tabel. (alat ukur yang digunakan tidak valid atau sah).
- 2) Cara menentukan besar nilai R tabel R tabel = df (N-2), tingkat signifikansi uji dua arah. Misalnya R tabel = df (13-2, 0,05). Untuk mendapatkan nilai R tabel kita harus melihat ditebal R .(Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3.4
Hasil Validasi Konten (Ahli)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Keterangan
Beban Kerja	1. Beban waktu	1. Saya merasa bahwa waktu kerja saya yang di diberikan sesuai dengan porsinya sehigga saya memiliki waktu istirahat yang cukup 2. Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan waktu menyelesaikannya	Valid
	1. Beban mental	1. Saya merasa pekerjaan yang diberikan cukup mudah diselesaikan 2. Saya diberikan pekerjaan seusuai dengan kemampuan saya	Valid
	2. Beban fisik	1. Pekerjaan saya tidak memerlukan aktivitas fisik yang berat 2. Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tenaga saya sehingga daya tahan tubuh saya masih tetap terjaga	Valid
	3. Effort	1. Pekerjaan saya tidak menuntut adanya kerja keras mental dan fisik untuk menyelesaikannya 2. Saya merasa memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga nama baik	Valid

Variabel	Indikator	Pernyataan	Keterangan
		Perusahaan	
	4. Performa	1. Pekerjaan saya menuntut dapat dicapai menyelesaikan pekerjaan secara optimal 2. Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan yang saya kerjakan	Valid
Lingkungan Kerja	1. Penerangan dan warna ruangan	1. Penerangan lampu di dalam ruangan cukup memadai 2. Pilihan warna ruangan yang sesuai	Valid
	2. Suhu udara	1. Saya merasakan temperature/sirkulasi udara yang kurang baik	Valid
	3. Ruang gerak	1. Jarak antara sesama karyawan yang dekat memudahkan untuk berkomunikasi	Valid
	4. Keamanan	1. Saya merasa aman aman dan tenang ketika bekerja	Valid
	5. Hubungan karyawan	1. Sudah terjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan	Valid
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan 2. 3. Saya menjalankan pekerjaan	

Variabel	Indikator	Pernyataan	Keterangan
		dengan teliti	
	2. Kuantitas	1. Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya 2. Saya merasa jumlah karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	
	3. Ketepatan waktu	1. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang diberikan 2. Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	
	4. Efektivitas	1. Memanfaatkan waktu secara efektif dalam bekerja	
	5. Kemandirian	1. Saya merasa cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Nilai tiap item sebaiknya ≥ 0.50 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dikatakan punya reliabilitas konsistensi internal.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai cronbach alpha dari instrumen suatu variabel. Nilai *cut off* untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah nilai *cronbach alpha* 0.50 (nunnally, 1978 dalam indisari dan nahartoyo, 2008). Item-item yang punya koefisiensi

korelasi < 0.50 akan dibuang kemudian uji reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga koefisien reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.50 .

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang Digunakan saat penelitian ini menggunakan metode angket atau kuisioner. Bentuk lembaran angket atau kuesioner dapat sejumlah pertanyaan tertulis. Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan sebanyak 39 karyawan CV Sangpurnama Group sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik SPSS 29. Untuk diuji pada hipotesis, dan menjawab rumus pertanyaan tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan Analisis data sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari

model yang ada. Akibat adanya Multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini menimbulkan bias dalam spesifikasi.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel yang bebas. Metode untuk menguji adanya Multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance and variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah asumsi yang harus dipenuhi agar taksiran parameter dalam model tersebut bersifat *BLUE*. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Metode yang dilakukan dalam penelitian menggunakan uji glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi Heteroskedastisitas dengan cara *meregres absurd residual* terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual ($U_{bs}U_t$) sebagai variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$U_{bs}U_t = a + bxt + v_i$$

Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi $U_{bs}U_t$ maka ada indikasi Heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi $U_{bs}U_t$ maka tidak ada indikasi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Persamaan regresi berganda adalah:

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

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi beban kerja

b2 = koefisien regresi lingkungan kerja

X1 = beban kerja

X2 = lingkungan kerja

e = standar error

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Junitra & Lastanti, 2022).

4. Uji t

Uji T disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) (Syarifuddin, 2022). Bentuk pengajuannya adalah:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen/bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/terikat.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/terikat

5. Uji F

Ghozali (2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Digunakan untuk menguji Pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum CV Sangpurnama Group

1. Sejarah singkat CV Sangpurnama Group

CV Sang Purnama Grup merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang Perdagangan di daerah Sumatra Barat. CV Sang Purnama Group bergerak di bidang Perdagangan, seperti menjual perlengkapan sehari-hari seperti baju, celana, sandal, tas, perlengkapan bayi, handuk, dan peralatan rumah tangga. CV Sang Purnama Group didirikan pada tahun 2010 oleh Bapak Robbi Purnama. CV Sang Purnama Group memiliki delapan cabang yang diantaranya terletak di Muaro Labuah sebanyak 2 toko, di Sungai Rumbai Dharmasraya, di Sungai Tarab Tanah Datar, di Kinali Pasaman barat, di Bawan, di Tanjung Ampalu Sijunjung, dan di Padang Aro. CV Sangpurnama Group memiliki 39 karyawan yang berasal dari berbagai daerah.

Beberapa cabang toko yang ada di Sumatra Barat

- a. Toko serba 35 Sangpurnama Group Muara Labuah
 - 1) Kepala toko : 2 orang
 - 2) Kasir : 2 orang
 - 3) Karyawan : 7 orang
- b. Toko serba 35 Sangpurnama Group Sungai Rumbai
 - 1) Kepala toko : 1 orang
 - 2) Kasir : 1 orang
 - 3) Karyawan : 3 orang
- c. Toko serba 35 Sangpurnama Group Sungai Tarab
 - 1) Kepala toko : 1 orang
 - 2) Kasir : 1 orang
 - 3) Karyawan : 3 orang

- d. Toko serba 35 Sangpurnama Group Kinali, Pasaman Barat
 - 1) Kepala toko : 1 orang
 - 2) Kasir : 1 orang
 - 3) Karyawan : 2 orang
- e. Toko serba 35 Sangpurnama Group Tanjung, Ampalu Sijunjung
 - 1) Kepala toko : 1 orang
 - 2) Kasir : 1 orang
 - 3) Karyawan : 2 orang
- f. Toko serba 35 Sangpurnama Group Padang Aro
 - 1) Kepala toko : 1 orang
 - 2) Kasir : 1 orang
 - 3) Karyawan : 3 orang

2. Visi Dan Misi CV SangPurnama Group

Adapun visi dan misi CV Sangpurnama Group adalah sebagai berikut:

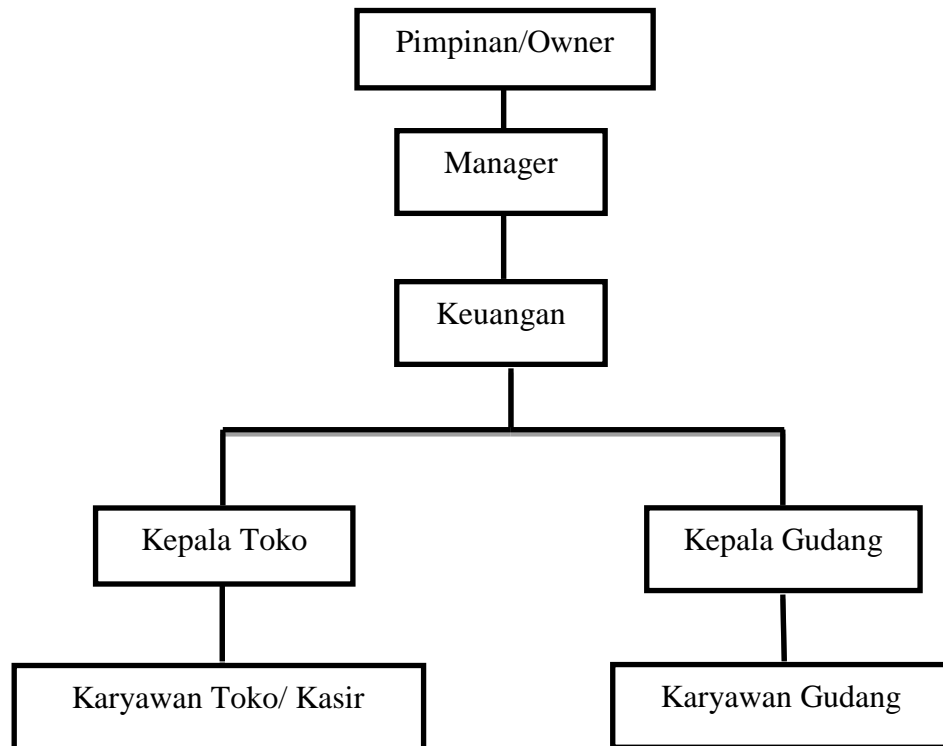
Visi: menjadikan pelanggan sebagai teman dan pelanggan seumur hidup dengan kualitas bintang 5 harga kaki lima.

Misi: pelayanan sepenuh hati dan jangan sampai ada pelanggan pulang tanpa membawa apa apa.

3. Struktur Organisasi CV SangPurnama Group

Memiliki struktur organisasi, dimana struktur ini menggambarkan tentang pembagian tugas masing-masing divisi maupun perseorangan serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari setiap unit organisasi. Berikut struktur CV Sang Purnama Grup:

a. Struktur Organisasi CV Sangpurnama Group



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi CV Sangpurnama Group

Tugas dan tanggung jawab setiap bagian adalah sebagai berikut:

1) Pimpinan

Bertindak sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas usaha, pimpinan bertugas menemukan arah kebijakan umum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, adapun tugas dari pimpinan yaitu :

- a) Kontrol terhadap pakaian yang dijual
- b) Kontrol karyawan toko
- c) Kontrol inventaris perusahaan
- d) Kontrol kebersihan toko, lampu, dan rak
- e) Kontrol gudang
- f) Kontrol display pakaian
- g) Kontrol kasir dan mesin register
- h) Kontrol penerimaan pakaian

- i) Kontrol faktur, po, harga jual, label harga
- j) Kontrol target penjualan dan regulasi penjualan
- k) Kontrol kualitas dan persediaan pakaian
- l) Kontrol order mingguan atau bulanan
- m) Kontrol omzet (setoran kasir)
- n) Kontrol BS (Broken stock) dan pakaian cacat

2) Manajer

Bertanggung jawab terhadap kinerja sebuah tim. Dalam setiap perusahaan, tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Adapun tugas dari manajer yaitu:

- a) merencanakan bagaimana setiap divisi akan bekerja untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan.
- b) mengatur dan mengelola tim agar sejalan dengan tujuan organisasi.
- c) wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan tim untuk memastikan agar proses berjalan sesuai rencana.
- d) Tugas manajer ini terkait dengan evaluasi dan penilaian terhadap proses dan hasil, apakah meleset atau melampaui target

3) Keuangan

Bendahara keuangan bertindak sebagai penanggung jawab laporan keuangan perusahaan, adapun tugas dan tanggung jawab bagian keuangan adalah :

- a) Mengatur administrasi keuangan
- b) Membuat laporan keuangan
- c) Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan
- d) Memberikan data atau informasi kepada pimpinan mengenai kebutuhan dan guna keperluan operasional perusahaan sehubungan dengan kegiatan sehari-hari.

- e) Mengawasi dan bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan agar dapat digunakan secara optimal dan sesuai dengan tujuan serta tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan.

4) Kepala gudang

Bertindak sebagai penanggung jawab persediaan pakaian, adapun tugas dan tanggung jawab kepala gudang adalah :

- a) Kepala gudang mengawasi wakil kepala gudang dan sekretaris gudang
- b) Mengontrol pakaian masuk berdasarkan pesanan dan pakaian keluar yang dijual kepada konsumen.

5) Karyawan gudang

Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan gudang adalah :

- a) Menyusun barang sesuai ketentuan.
- b) Memantau pemindahan barang saat distribusi.
- c) Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
- d) Mengecek kuantitas serta kualitas barang yang ada di gudang.
- e) Mendata keluar masuknya barang.
- f) Menandatangani surat penerimaan barang.

6) Kepala toko

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala toko adalah :

- a) Mengkoordinir aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko.
- b) Menjaga kepercayaan dan membina hubungan baik dengan pelanggan. Memberikan motivasi dan evaluasi kerja team.

7) Kasir

Adapun tugas dan tanggung jawab kasir adalah :

- a) Bertanggung jawab penuh terhadap mesin register pada saat operasional took
- b) Mempelajari jenis-jenis pakaian dan kode pakaian yang akan di jual

- c) Disiplin dan selalu bekerjasama dengan sesama karyawan
- d) Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan

8) Pramuniaga

Adapun tugas dan tanggung jawab pramuniaga adalah :

- a) Memeriksa pakain yang sudah kosong di rak
- b) Menyusun dan merapikan pakaian
- c) Memajang pakaian menurut jenisnya
- d) Memeriksa dan mengontrol pakaian yang masuk
- e) Mempelajari dan menganal pakaian
- f) Member service kepada pelanggan
- g) Menjaga kebersihan pajangan dan area penjualan

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran jawaban responden mengenai pernyataan didalam kuesioner yang diajukan dalam bentuk skala likert. Analisis deskriptif dilakukan dengan distributif frekuensi. Berikut hasil pengolahan data menggunakan microsoft excel dan spss versi 29.

Tabel 4. 1
Jawaban Responden

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	14	25	0	0	0	39
X1.2	18	19	2	0	0	39
X1.3	14	23	2	0	0	39
X1.4	17	20	2	0	0	39
X1.5	11	27	1	0	0	39
X1.6	15	22	2	0	0	39
X1.7	15	22	2	0	0	39
X1.8	17	21	1	0	0	39
X1.9	16	22	1	0	0	39
X1.10	18	21	0	0	0	39

X2.1	8	6	20	5	0	39
X2.2	6	18	14	1	0	39
X2.3	9	20	7	3	0	39
X2.4	5	15	17	2	0	39
X2.5	6	17	16	0	0	39
X2.6	11	12	16	0	0	39
Y1.1	9	16	14	0	0	39
Y1.2	4	17	12	6	0	39
Y1.3	7	12	16	4	0	39
Y1.4	4	11	16	8	0	39
Y1.5	1	8	22	8	0	39
Y1.6	4	10	17	8	0	39
Y1.7	7	13	16	3	0	39
Y1.8	5	12	18	4	0	39

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian responden terhadap beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y) menilai bahwa rata-rata jawaban responden yaitu 4 (setuju) dan 4 (sangat setuju).

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	72%
2	Perempuan	11	28%
	Total	39	100%

Berdasarkan tabel 4. Dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah laki- laki lebih banyak

dari pada responden perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 72%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang dengan jumlah frekuensi 28 orang. Dengan demikian responden yang paling banyak di CV Sangpurnama Group yaitu laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	frekuensi	Persentase
1	<20	6	15%
2	21-25	18	47%
3	26-30	14	35%
4	>30	1	3%
	Total	39	100%

Berasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa analisis karakteristik responden berdasarkan usia ≤ 20 dengan persentase adalah 15%, usia 21-25 dengan persentase adalah 47%, usia 26-30 dengan persentase 35%, dan usia ≥ 31 dengan persentase 3%. Dengan demikian dapat dilihat dari usia bahwa responden yang paling banyak adalah usia 21-25 tahun yaitu dengan persentase 47%.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

Data primer yang telah diperoleh melalui kuesioner pada penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 29. Pengujian yang dilakukan terdiri dari validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil sebaga berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk.

Kriteria Pengujian Validitas Dalam artikel ini, akan menjelaskan pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

- 1) Kriteria pengujiannya yaitu: H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel, (alat ukur yang digunakan valid atau sah) H_0 ditolak apabila r statistik \leq r tabel. (alat ukur yang digunakan tidak valid atau sah)
- 2) Cara menentukan besar nilai R tabel R tabel = df (N-2), tingkat signifikansi uji dua arah. Misalnya R tabel = df (13-2, 0,05). Untuk mendapatkan nilai R tabel kita harus melihat ditabel R .

Tabel 4. 4
Uji validitas Variabel Beban Kerja

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,723	0,3160	Valid
2	0,757	0,3160	Valid
3	0,753	0,3160	Valid
4	0,610	0,3160	Valid
5	0,826	0,3160	Valid
6	0,833	0,3160	Valid
7	0,800	0,3160	Valid
8	0,797	0,3160	Valid
9	0,789	0,3160	Valid
10	0,763	0,3160	Valid

Sumber: *Data primer, diolah dengan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan hasil di atas untuk Item 1 memiliki r hitung sebesar 0,723, maka dikatakan valid dikarenakan $0,723 > 0,3160$, selanjutnya item 2 memiliki r hitung sebesar 0,757, maka dikatakan valid dikarenakan $0,757 > 0,3160$, item 3 memiliki r hitung sebesar 0,753, maka dikatakan valid dikarenakan $0,753 > 0,3160$, item 4 memiliki r hitung sebesar 0,610, maka dikatakan valid dikarenakan $0,610 > 0,3160$, selanjutnya item 5 memiliki r hitung sebesar 0,826, maka dikatakan valid dikarenakan $0,826 > 0,3160$, item 6 memiliki r hitung sebesar 0,833, maka dikatakan valid dikarenakan $0,833 > 0,3160$, selanjutnya item 7 memiliki r hitung sebesar 0,800, maka dikatakan valid dikarenakan $0,800 > 0,3160$, item 8 memiliki r hitung sebesar 0,797, maka dikatakan valid dikarenakan $0,797 > 0,3160$, selanjutnya item 9 memiliki r hitung sebesar 0,789, maka dikatakan valid dikarenakan $0,789 > 0,3160$, item 10 memiliki r hitung sebesar 0,763, maka dikatakan valid dikarenakan $0,763 > 0,3160$.

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Beban Kerja(X1) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga data pada seluruh pada variabel Beban Kerja (X1) adalah valid sehingga instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	r htiung	r tabel	Keterangan
1	0,635	0,3160	Valid
2	0,515	0,3160	Valid
3	0,540	0,3160	Valid
4	0,554	0,3160	Valid
5	0,518	0,3160	Valid
6	0,448	0,3160	Valid

Sumber: *Data Primer, diolah dengan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan hasil di atas untuk item 1 memiliki r hitung sebesar 0,635, maka dikatakan valid dikarenakan $0,635 > 0,3160$, selanjutnya item 2 memiliki r hitung sebesar 0,515, maka dikatakan valid dikarenakan $0,515 > 0,3160$, item 3 memiliki r hitung sebesar 0,540, maka dikatakan valid dikarenakan $0,540 > 0,3160$, item 4 memiliki r hitung sebesar 0,554, maka dikatakan valid dikarenakan $0,554 > 0,3160$, selanjutnya item 5 memiliki r hitung sebesar 0,518, maka dikatakan valid dikarenakan $0,518 > 0,3160$, item 6 memiliki r hitung sebesar 0,448, maka dikatakan valid dikarenakan $0,448 > 0,3160$.

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja(X2) memiliki r hitung $> r$ tabel, sehingga data pada seluruh pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah valid sehingga instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	r htiung	r tabel	Keterangan
1	0,561	0,3160	Valid
2	0,499	0,3160	Valid
3	0,371	0,3160	Valid
4	0,580	0,3160	Valid
5	0,646	0,3160	Valid
6	0,580	0,3160	Valid
7	0,621	0,3160	Valid
8	0,647	0,3160	Valid

Sumber: *Data Primer, diolah dengan SPSS 29, 2025*

Berdasarkan hasil di atas untuk item 1 memiliki r hitung sebesar 0,561, maka dikatakan valid dikarenakan $0,561 > 0,3160$, selanjutnya item 2 memiliki r hitung sebesar 0,499, maka dikatakan valid dikarenakan $0,4989 > 0,3160$, item 3 memiliki r hitung sebesar 0,371, maka dikatakan valid dikarenakan $0,371 > 0,3160$, item 4 memiliki r

hitung sebesar 0,580, maka dikatakan valid dikarenakan $0,580 > 0,3160$, selanjutnya item 5 memiliki r hitung sebesar 0,546, maka dikatakan valid dikarenakan $0,546 > 0,3160$, item 6 memiliki r hitung sebesar 0,580, maka dikatakan valid dikarenakan $0,580 > 0,3160$, selanjutnya item 7 memiliki r hitung sebesar 0,621, maka dikatakan valid dikarenakan $0,621 > 0,3160$, item 8 memiliki r hitung sebesar 0,647, maka dikatakan valid dikarenakan $0,647 > 0,3160$.

Hasil uji validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung $> r$ tabel, sehingga data pada seluruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid sehingga, instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Fatmawati (2024) uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reabilitas dilakukan menggunakan Alpha Cronbach. Apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam mengukur. Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tetapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur Perhitungan reliabilitas hanya dapat dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut sudah valid. Sehingga, harus dilakukan perhitungan validitas terlebih dulu sebelum menghitung reliabilitas. Jika pertanyaan pada kuesioner tidak valid, tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan dasar keputusan jika r hitung (cronbach alpha) $> r$ tabel = reliabel (konsisten) serta jika r hitung (cronbach alpha) $< r$ tabel = tidak reliabel (konsisten).

Tabel 4. 7
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja	0,920	0,50	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,540	0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.694	0,50	Reliabel

c. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji asumsi klasik yang menjadi bahan analisis untuk mengetahui suatu data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 25 melalui pengujian statistic Kolmogorov-Smirnov. Data bersifat normal apabila memenuhi kriteria yaitu menghasilkan nilai signifikansi sebesar lebih dari 0,05. Berdasarkan uji normalitas pada penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

		Unsanarized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32343396
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.069
Test Statistic		.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

Sumber: Instrumen angket(diolah) menggunakan SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) untuk nilai residualnya adalah sebesar 0,993. Oleh karena itu, nilai signifikansi untuk nilai residualnya $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang penulis teliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, dilakukan uji multikolonieritas untuk melihat apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Penelitian yang baik harus terhindar dari multikolonieritas. Suatu data dikatakan bebas dari multikolonieritas jika mempunyai nilai toleran lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Adapun hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini dipaparkan melalui tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.997	1.003
Lingkungan Kerja	0.997	1.003

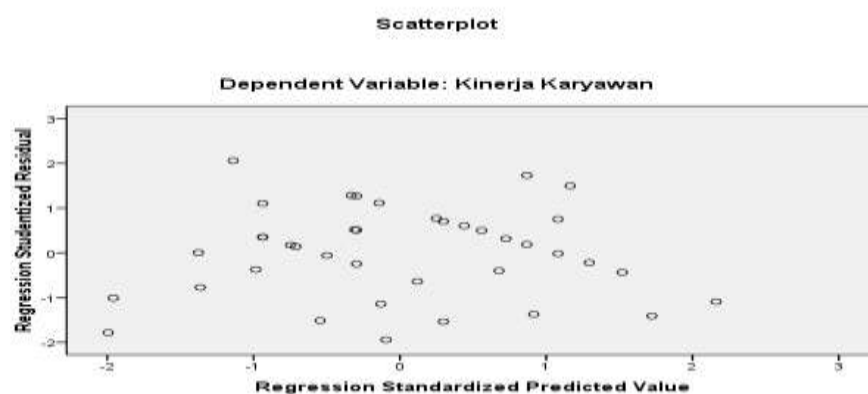
Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan dalam analisis statistic sebagai berikut:

- 1) Nilai tolerance variabel Beban Kerja (X1) yaitu sebesar 0,997 lebih besar dari 0,10. Dan VIF variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,003 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai tolerance Lingkungan Kerja(X2) yaitu sebesar 0,997 lebih besar dari 0,10. Dan VIF Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,003 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

e. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan ketentuan yaitu model regresi yang baik seharusnya terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik

dalam grafik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2
Hasil Uji heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan karena scatter plot menggambarkan pola titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk gambar yang teratur. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam menganalisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 29.

Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(constant)	9.997	3.209		3.115	.004
	Beban Kerja	.249	.053	.577	4.725	.000
	Lingkungan Kerja	.263	.081	.398	3.259	

Sumber: diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat ditentukan persamaan yang dihasilkan melalui penelitian ini yaitu:

$$Y = 9.997 + 0,249X_1 + 0,263X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

B1, B2, = koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = beban kerja

X2 = lingkungan kerja

Yang berarti:

- 1) Nilai a sebesar 9.997 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group adalah sebesar 9.997.
- 2) Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,249 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (beban kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan CV Sangpurnama Group meningkat sebesar 0,249 (24,9%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 (beban kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan sebesar 0,249 (24,9%).
- 3) Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,263 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan CV Sangpurnama Group meningkat sebesar 0,263 (26,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 (lingkungan kerja) sebesar 1% maka disiplin kerja CV Sangpurnama Group sebesar 0,263 (26,3%).

g. Koefisien Determinasi

Kofisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Biasanya koefensi determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar kofiensu determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
1	.682 ^a	.645	.435	1.360

Sumber: diolah menggunakan SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,435 atau 43,5%. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 43,5% dan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain.

h. Uji t

Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan ketentuan $n-k$ ($39-3=36$) nilai t tabel berada diurutan 36 dan didapatkan hasil t tabel sebesar 1,688.

Tabel 4. 12
Hasil uji t

No	Variabel	Sig	Alpa	Keterangan
1	Beban Kerja- Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Signifikan
2	Lingkungan Kerja- Kinerja Karyawan	0,002	0,05	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung $4,725 > t$ tabel 1,688. Yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung $3,259 > t$ tabel $1,688$. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama dengan kata lain H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

i. Uji F

Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai f hitung $> f$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai f hitung $< f$ tabel maka tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji f bertujuan untuk mengetahui seluruh variabel yang meliputi beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji f adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	57,752	2	28.876	15,619	.000 ^a
	Residual	66,556	36	1.849		
	Total	124,308	38			

Sumber: diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Dari tabel hasil uji f diatas diperoleh f hitung sebesar $15,619$ dan f tabel sebesar $2,87$. Maka dapat disimpulkan f hitung $15,619 > f$ tabel $2,87$. dengan tingkat signifikansi sebesar $<,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Sangpurnama dan berarti bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial (uji t) kompensasi berpengaruh positif kinerja karyawan CV Sangpurnama Group. Hal ini dapat dilihat bahwa t hitung $4,725 > t$ tabel $1,688$. Yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama

atau dengan kata lain H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arie (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.317 dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari p value (0.05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi terhadap beban kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (*burnout*), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group, diketahui bahwa secara parsial (uji t) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 4,725 > t_{tabel} 1,688$. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group atau dengan kata lain H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga beberapa penelitian lainnya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018), (Fani & Farisi, 2019), dan (Yusnandar, 2019).

Lingkungan kerja juga merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas ditempat kerja.

Kemudian hasil pengujian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group, beban kerja dan

lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan cv sangpurnama group. Berdasarkan hasil uji f diperoleh f hitung sebesar 15,619 dan f tabel sebesar 2,87. Maka dapat disimpulkan f hitung $15,619 > f$ tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi sebesar $<,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cv sangpurnama group dan berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh fernando reinhard, bode dan lucky (2017) menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian model ini didapatkan hasil bahwa hasil uji simultan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($329,205 > 4,21$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV SangPurnama Group” Maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 4,725 < t_{tabel} 1,688$. Yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV SangPurnama Group. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 3,259 < t_{tabel} 1,688$. Yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group. Berdasarkan hasil uji f diperoleh f_{hitung} sebesar 15,169 dan f_{tabel} sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi sebesar $<,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sangpurnama Group.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah di paparkan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen dan Karyawan CV Sangpurnama Group

CV Sangpurnama Group sebaiknya mempertimbangkan beban kerja dan lingkungan kerja agar lebih kondusif dan karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Adanya pengaruh positif antara beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat menjadi salah satu

upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja melalui lingkungan kerja yang baik dan terjaga untuk karyawan CV Sangpurnama Group.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi bisnis dalam bidang sumber daya manusia dan bermanfaat untuk sumbangan teori, sebagai bahasa referensi atau rujukan khususnya pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah dan tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut ditinjau dari aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat memperbanyak penelitian yang berhubungan tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Management dan Motivasi kerja*. CV Qiara Media.
- Adnyani, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. *EJurnal manajemen Unud*, 503.
- Agustinus, S. (2018). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)*. *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol.2.No.1.
- Akwan, N.M, Suprpti, N.W. S., & Sintaasih, D. K. (2016). *Peran kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar (Studi Pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali)*. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, 12 (1).
- Aprianti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima." *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8(1):19–27. doi: 10.37403/sultanist.v8i1.184.
- Ashar Suntoyo, M. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Asnawi, N. & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GavaMedia.
- Danisa, Dinar, and Nurul Komari. 2023. "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan."
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: beberapa Konsep Dasar untuk Penelitian Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- G Gampito. (2022). Pengaruh Inflasi dan Nilai Tukar Rupiah terhadap Harga Saham Perusahaan Property Efek Syariah. *Journal on Islamic Finance*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2016). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hamid, R. D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Administrasi Bisnis*, 192.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Ivancevich, M, D. (2006). *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Erlangga.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. “Artikel Statistik Yang Benar.” *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)* (18210047):1–12.
- Junitra, Rifka, and Hexana Sri Lastanti. 2022. “Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit Dengan Skeptisme Profesional Sebagai Pemoderasi.” *Jurnal Ekonomi Trisakti* 2(2):1551–60. doi: 10.25105/jet.v2i2.15017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Makaluas, Cristian. G. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado*. *Administrasi Bisnis UNSRAT*.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keenam. PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.

- Munandar, Sunyoto, A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nova Syafrina, S. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*.
- Nugroho, Riyadi. 2014. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.” *Jmm17* 1(01). doi: 10.30996/jmm17.v1i01.313.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. Ilmi Dzul (ed.); pertama). Cendekia Publisher.
- Petra, U. K. (2015). *Universitas Kristen Petra*. 6–15.
- Pranogyo. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priansa, S. dan D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Prihatin, Moliddina., Lenny Hasan., Budi Yanti (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. Menara Ekonomi*.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Rachman, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. (2023).

- Rahardjo, W. A. (2021). *Pengaruh disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening :Kepuasan Kerja)*. Jurnal EMBA.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi* . PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi ke12 Buku 1*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1):63-77. doi: 10.31113/jia. v15i1.133
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2014). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Beben. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cikarang Selatan: Jurnal Universitas Pelita Bangsa Bekasi.
- Supardi.2003.*Kinerja Karyawan*.Ghalia:Jakarta.
- Suprihati, (2014), *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.

- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suradi, (2020), *Beban Kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Jakarta, 12610
- Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Sutrisna, E. (2013). *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja da Kinerja*. *Jurnal Administrasi Dan Pembangunan*, Volume 1 Nomor 3.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwanto, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Alam dalam Organisasi Public dan Bisnis* . Alfabeta Bandung, 196.
- Syarifuddin, & S. I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Ulya, A., Pendidikan, J., & Volume, I. (2021). *No Title*. 6(April), 1–10.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waruwu, Marinu. 2023. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(1):2896–2910.
- Wulkir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.
- Yudiana E. (2022). *Kinerja Karyawan Perspektif Psikologi dan Spiritualitas*. Literasi Nusantara Abadi Malang.
- Zulkarnaini. 2008. *Pengantar Statistika*.