

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG

Diajukan sebagai persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

KARTINI DEWANTARI

NIM (12070123359)

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KARTINI DEWANTARI
 NIM : 12070123359
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN
 DI PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT
 FARM BUKIT PAYUNG

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

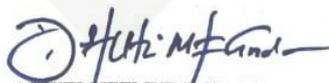

APE RIA NIRMALA, SE., MM
 NIP.197304112028212007

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

DR. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Kartini Dewantari
 NIM : 12070123359
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang
 Tanggal Ujian : 12 JUNI 2024

3,67 (C)
 20/2024
 6

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
 Pivit Septiary Chandra, M.Si

Penguji I
 Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
 Qomariah Lahamid, SE., M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kartini Dewantari
NIM : 12070123359
Tempat/Tgl. Lahir : Sibuk, 21 April 2024
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pada Karyawan PT semesta Mitra sejahtera Unit Farm
Bukit Payung Kec. Bangkinang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Juni 2024...
Yang membuat pernyataan



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG

KARTINI DEWANTARI

NIM : 12070123359

Faktor penentu peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang sesuai. Karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja dapat meningkat dan tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar bagi perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan penyebaran angket (kuisisioner). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang datanya disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Populasi penelitian ini terdiri dari HRD beserta karyawan dan sampelnya sebanyak 50 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa uji t variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung (19,268) > nilai F tabel (3,19) dan tingkat signifikansi (0,000). Ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu R Square secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51%, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG

KARTINI DEWANTARI

NIM : 12070123359

One of the determining factors for improving employee performance is a comfortable working environment and an appropriate workload. Because in an organization, to assign the right position to its employees, you can look at the workload first. This is done so that performance can increase and achieve goals effectively and efficiently. If many employees are comfortable working then they will give all their abilities to produce maximum work so that it can have a big influence on the company itself.

This research aims to determine and analyze the partial and simultaneous influence of the Work Environment (X1) and Work Load (X2) on Employee Performance (Y) at PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang, Kampar Regency, Riau Province. The data collection technique uses the observation method and distributing questionnaires. This research is quantitative research where the data is presented in the form of tables and graphs. The population of this study consisted of HRD and employees of PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Kec. Bangkinang and the sample was 50 people with a sampling method using zero-probability sampling approach using the jelnuh/selnsus sampling technique.

Based on the results of the research conducted, it is proven that the t test for the Work Environment and Workload variables has a partial and simultaneous effect on Employee Performance. By using the F test, the calculated F value was obtained (19.268) > table F value (3.19) and the significance level was (0.000). This means that the Work Environment and Workload variables simultaneously or together influence employee performance. Meanwhile, R Square as a whole has an influence of 51%, while the remaining 49% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Workload and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahrabbi'lamin, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas rahmat, petunjuk-Nya, serta anugerah-Nya yang melimpah kepada kita semua, terutama berkat nikmat sehat, baik secara jasmani maupun rohani. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam*, yang telah menjadi sumber inspirasi dalam menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC BANGKINANG**". Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen guna meraih gelar Sarjana Strata-1 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan penulis, dengan tulus saya menerima setiap kritik dan saran untuk memperbaikinya. Terwujudnya skripsi ini tidak akan terjadi tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu, dengan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam, skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada harta paling berharga yaitu kedua orang tua tersayang Ayahanda Marwan dan Ibunda Parmi, serta kedua adik tersayang saya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akbar Pramadhani Rezkyawan dan Bintang Angelita Zulfidawan. Terima kasih atas cinta dan perhatian, doa, motivasi, serta dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini. Dengan rendah hati, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih juga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khoirunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Penasehat Akademik sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Julina, SE. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ade Ria Nirmala SE, MM selaku pembimbing saya yang telah memberikan arahan, bimbingan, perhatian, dan saran-saran kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
9. Terimakasih kepada PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit, Bapak Andi Setiawan dan seluruh karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Terimakasih kepada keluarga tercinta, cinta pertama dan panutanku Ayahanda Marwan. Terimakasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutkan mimpinya, serta cinta do'a, support dan motivasi sehingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Terimakasih kepada Pintu Syurgaku, Ibunda Parmi. Rasanya mustahil melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa doa, ridha dan dukungan yang terus menerus beliau panjatkan. Sekali lagi terimakasih ibu, berkatmu aku mampu.
12. Kepada cinta kasih kedua saudara saya Akbar Pramadhani Rezkyawan dan Bintang Angelita Zulfidawan. Terimakasih telah memberikan semangat dukungan dan motivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Dan kepada seluruh keluarga tercinta saya, kakek, nenek, wawak serta oom dan bulek, yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a kepada penulis
14. Terimakasih juga kepada pemilik nama Eri Permadi S.P atas dukungan semangat motivasi dan doa yang tiada henti diberikan kepada penulis. Serta terimakasih telah setia meluangkan waktunya untuk menjadi tempat dan pendengar terbaik penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen angkatan 2020, Himapro S1 Manajemen, Tim KKN Desa Sumber Makmur 2023 dan teman Lokal B Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan dukungan serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan hingga tahap ini.
16. Terimakasih kepada teman saya Rizki Rahmadhani, Rivka Avira dan Nurafifah atas dukungan dan semangat yang diberikan selama perkuliahan, sehingga penulis bisa ada hingga pada tahap ini.
17. Saya juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, meskipun tidak semua bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala dukungan, kebaikan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga segala bentuk kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis baik materi maupun moril dapat menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda Allah *Subhanahu wa Taala*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan proposal ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penelitian untuk selanjutnya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih dan berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Amin yaa allah ya rabbal'alamin.

Wassalamu''alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Pekanbaru 21 April 2024
Penulis

KARTINI DEWANTARI
NIM (12070123359)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	21
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.3.1 Manfaat Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.3.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	28
2.3.5 Aspek Lingkungan Kerja.....	30
2.4 Pengertian Beban Kerja	31
2.4.1 Indikator Beban Kerja	33
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	34
2.4.3 Dampak Beban Kerja	35
2.5 Pengaruh Antar Variabel	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja	36
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6 Pandangan Islam	38
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	38
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	39
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja	41
2.7 Penelitian Terdahulu	44
2.8 Kerangka Penelitian	54
2.9 Konsep Operasional Variabel	55
2.10 Hipotesis	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
3.1 Lokasi dan Penelitian	59
3.2 Populasi dan Sampel.....	59
3.2.1 Populasi.....	59
3.2.2 Sampel.....	59
3.3 Jenis dan Sumber Data	60
3.3.1 Data Primer	60
3.3.2 Data Sekunder	60
3.4 Teknik Pengumpulan Data	60
3.4.1 Observasi.....	61
3.4.2 Angket (Kuesioner).....	61
3.5 Analisis Data	61
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	61
3.6 Uji Kualitas Data	62
3.6.1 Uji Validitas Data.....	62
3.6.2 Uji Reliabilitas	62
3.7 Uji Asumsi Klasik	63
3.7.1 Uji Normalitas.....	63
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	63
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	64



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4 Uji Autokorelasi.....	64
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3.9 Uji Hipotesis	65
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	65
3.9.2 Uji Parsial (Uji T)	66
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	67
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	69
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	69
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	70
4.3 Struktur Organisasi	71
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
5.1 Karakteristik Responden.....	78
5.1.1 Usia Karyawan.....	78
5.1.2 Jenis Kelamin.....	79
5.1.3 Masa Kerja	80
5.1.4 Pendidikan Terakhir.....	81
5.2 Analisis Deskriptif	82
5.2.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	82
5.2.2 Variabel Beban Kerja.....	84
5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan	86
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	88
5.3.1 Uji Validitas	88
5.3.2 Uji Reliabilitas	90
5.4 Uji Normalitas Data	91
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	93
5.5.1 Uji Multikolinearitas	93
5.5.2 Uji Heterokedastisitas	94
5.5.3 Uji Autokorelasi.....	95
5.6 Pengujian Hipotesis	96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.1 Uji T (Uji Parsial)	98
5.6.2 Uji F (Uji Simultan)	99
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	100
5.7 Pembahasan	102
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	102
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	103
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	104
BAB VI PENUTUP	107
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang	5
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Penjualan Ayam PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang tahun 2019 - 2023	6
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Variabel Penelitian.....	54
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	82
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	82
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	83
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas	86
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi.....	88
Tabel 5.14	Regresi Linear Berganda.....	89
Tabel 5.15	Uji T Hitung	90
Tabel 5.16	Uji F Hitung	91
Tabel 5.17	Uji Koefisien Determinasi	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.3	Kondisi Lingkungan Kerja PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang tahun 2019 – 2023..	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	69
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	84
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	85
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting. Artinya, hasil yang dicapai oleh seorang individu menentukan profesionalismenya, karena tidak ada tenaga kerja atau karyawan yang profesional dan kompetitif. Meski memiliki segala peralatan modern yang diperlukan, perusahaan belum mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal.

Tujuan utama di dirikannya perusahaan adalah untuk memberikan kesejahteraan dan mencapai keuntungan. Dan cara untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, menurut Buku karangan Kasmir (2016) mendefinisikan Kinerja sebagai “Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu”. Dan sebainya valuasi kinerja secara berkala dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Mengingat betapa pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, menuntut perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme. Menurut Rona Fil Jannah (2020) Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi karyawan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, gangguan kesehatan, , sulit berkonsentrasi dan penurunan produktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Infrastruktur fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan di tempat kerja. Bayangkan saja jika tempat kerja tidak nyaman dan panas, sirkulasi udara kurang memadai, tempat kerja penuh sesak, lingkungan kerja tidak bersih, dan lingkungan kerja berisik. Tentu saja hal ini sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Dalam mencapai kenyamanan di tempat kerja dapat dilakukan antara lain dengan menjaga infrastruktur fisik seperti menjaga kebersihan, penerangan yang baik, ventilasi, musik yang bagus, dan tata ruang kantor yang nyaman setiap saat. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka ia akan lebih puas dengan aktivitasnya di tempat kerja dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan lebih baik.

Namun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan kenyamanan didalam tempat mereka bekerja. Misalnya dalam penelitian ini terkait kondisi di lapangan kerja kurangnya kesadaran diri dalam menjaga kebersihan kandang ayam dan cenderung mengandalkan teman sendiri untuk membersihkannya. Hingga pada akhirnya kebersihan jadi tidak diperhatikan. Padahal seharusnya itu yang menjadi tanggung jawab masing masing pekerja. Kandang ayam harus selalu bersih dari segala kotoran baik yang berasal dari kotoran ayam sendiri maupun sisa-sisa makanan. Sebab lingkungan ayam harus steril agar ayam bloiler yang dihasilkan sehat dan terhindar dari virus atau penyakit.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang berlokasi di Desa Bukit Payung,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang yang bergerak di bidang peternakan dan merupakan salah satu anak perusahaan PT Semesta Mitra Sejahtera yang berpusat di Pekanbaru yang memfokuskan kegiatannya pada wadah peternakan bibit ayam broiler untuk ayam pedaging, dengan sistem pemberian pakan ternak yang terdiri dari 3 jenis pakan ternak. Dimana umur 1-10 hari diberi jenis pakan S00 dengan tekstur halus, kemudian umur 11-20 hari diberi jenis pakan S11 dengan tekstur sedang, dan terakhir umur 20 hari - masa panen diberi jenis pakan S12 dengan tekstur kasar. Ayam broiler biasa disebut dengan ayam pedaging karena memiliki bobot yang cukup besar dalam waktu pemeliharaan yang sangat singkat, dengan siklus 6-7 periode dalam waktu 2 bulan. Berikut merupakan data jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Kec. Bangkinang, Untuk Setiap Bidangnya

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1 orang
2.	Pimpinan Kantor (Admin)	1 orang
3.	SPV	2 orang
4.	Mekanik	4 orang
5.	Umum/Kebersihan	6 orang
6.	Helper K1 Atas & Bawah	9 orang
7.	Driver	7 orang
8.	Security	2 orang
9.	Karyawan Lapangan	12 orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
10.	Vaksinasi	5 orang
11.	Kantin	1 orang
	TOTAL	50 orang

Sumber: PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Andi Setiawan selaku *Admin* di PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung informasi yang peneliti dapatkan yaitu, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang dilihat dari belum tercapai target perusahaan setiap tahunnya.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Ayam PT Semesta Mitra Sejahtera

Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang dari tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Target Penjualan (Ekor)	Realisasi Penjualan (Ekor)	Persentase
2019	35	45.000.000	42.142.000	93,65%
2020	35	44.500.000	39.400.000	88,54%
2021	34	44.000.000	37.850.000	86,02%
2022	40	42.500.000	37.055.000	87,19%
2023	50	41.500.000	34.949.000	84,21%

Sumber: PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target penjualan mengalami fluktuasi setiap tahunnya pada tahun 2019 persentase dari target penjualan hanya tercapai sebesar 93,65%, tahun 2020 persentase dari target penjualan tercapai sebesar 88,54%, tahun 2021 target penjualan tercapai sebesar 86,02%, selanjutnya pada tahun 2022 target penjualan tercapai sebesar 87,19% dan pada tahun 2023 target



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penjualan turun menjadi 84,21%, Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dihadapkan pada tantangan kinerja, dengan target penjualan yang belum tercapai secara konsisten setiap tahunnya. Ini tercermin dalam fluktuasi persentase capaian target penjualan dari tahun ke tahun, yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Padahal PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang ini menambah karyawan pada tahun tersebut.

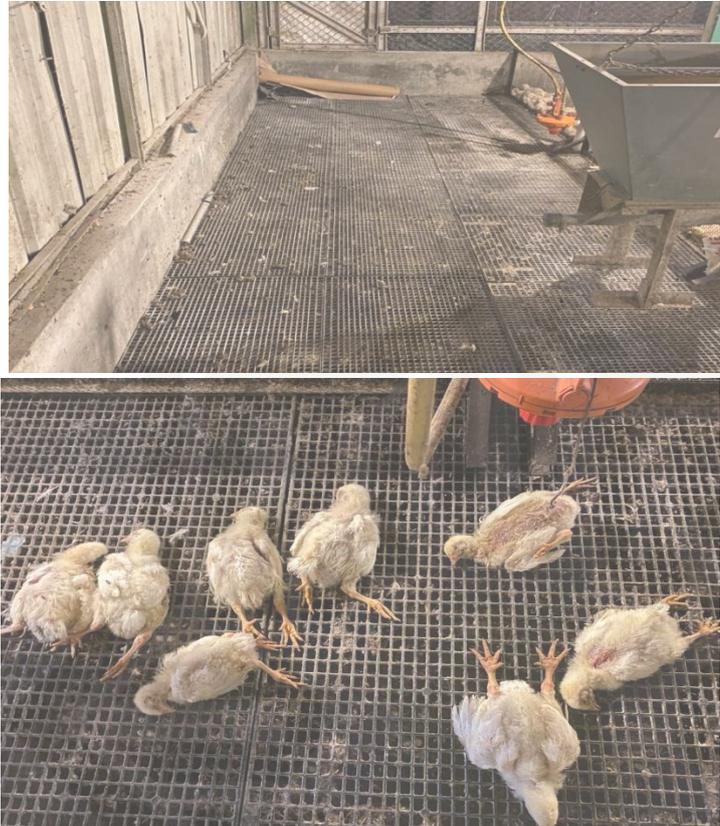
Berdasarkan wawancara singkat dengan bapak Andi Setiawan selaku *Admin* di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang penurunan kinerja ini disebabkan oleh kurangnya kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk kesalahan dalam pemeliharaan ayam dan pemberian pakan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, diketahui lingkungan kerja yang kurang bersih juga menjadi masalah karna tidak diperhatikan oleh karyawan dalam memelihara penetasan ayam broiler. Ditambah polusi udara yang sangat mengkhawatirkan akibat bulu ayam yang berterbangan dan terdapat bangkai ayam yang menyebabkan bau tidak sedap. Walaupun dalam prosedur kerja karyawan diwajibkan untuk mengenakan masker, namun sebagian karyawan masih ada yang tidak mematuhi peraturan tersebut.

Selain itu tingkat kebisingan yang sangat tinggi yang disebabkan oleh kipas angin dan mesin yang bekerja 24 jam sehari. Dapat dilihat dari kondisi Lingkungan Kerja PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung



Sumber: PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung

Berdasarkan keterangan gambar diatas terkait kondisi Lingkungan Kerja PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan di area lingkungan kandang, sehingga menyebabkan beberapa ayam mati. Tentunya ini bisa mempengaruhi pendapatan perusahaan. Seharusnya kandang ayam harus selalu bersih dari segala kotoran baik yang berasal dari kotoran ayam sendiri maupun sisa-sisa makanan. Sebab lingkungan ayam harus steril agar ayam bloiler yang dihasilkan sehat dan terhindar dari virus atau penyakit.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja disebuah perusahaan salah satunya yaitu beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang penulis lakukan dengan Bapak Andi Setiawan selaku *Admin* di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang diketahui perusahaan menggunakan sistem penargetan. Tidak bisa dipungkiri terkadang terjadi permintaan konsumen diluar dari penargetan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga memungkinkan karyawan menambah beban kerjanya yang mengakibatkan kelelahan, bahkan sakit, yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi untuk bekerja. Karyawan dilapangan diharuskan memenuhi sasaran kinerja yang diminta oleh konsumen setiap harinya. Artinya jam kerja semakin bertambah dari jam operasional maka kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara optimal semakin menurun yang pada akibatnya menurunkan kinerja karyawan. Dampaknya adalah penundaan pekerjaan dan ketidakmampuan mencapai target perusahaan. Hal tersebut yang membuat karyawan merasa malas dalam melakukan pekerjaan dan cenderung menunda-nunda pekerjaan yang membuat tidak tercapainya target perusahaan.

Dalam riset yang dilakukan oleh Putra (2021) yang dikutip dalam Alif Fani Meliana (2022) Indikator beban kerja yang digunakan indeks beban kerja mengenai beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dibagi menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Selain itu beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Masalah yang ada inilah yang akan menyebabkan timbulnya stres kerja yang berakibat mengganggu pekerjaan, produktivitas karyawan sehingga berakibat terhadap kehadiran karyawan yang berdampak menurunkan kinerja mereka. Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan cenderung fluktuatif dibuktikan indikasi dari beban kerja yang terjadi adanya pada saat bekerja hal ini karena satu karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan lain apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dalam ruang lingkup sesama divisi untuk menuntaskan tugasnyadan Kurangnya pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan Sehingga beban kerja berlebihan tentunya akan berdampak pada kelelahan dan keresahan tenaga kerja, lantaran tuntutan harus tetap menyelesaikan tugasnya melampaui batas kemampuan. Hingga tidak produktif bekerja menghabiskan jam kerja tidak beraturan hingga lembur.

Dari penjabaran tersebut tentunya memunculkan problema baru bagi karyawan yang bekerja dilapangan seperti penurunan produktivitas secara keseluruhan karena berbagai faktor internal, termasuk beban kerja yang berlebihan, kurangnya pengaturan waktu yang mengakibatkan lembur, tugas-tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang membosankan, dan kurangnya pelatihan yang disediakan perusahaan. Keterbatasan sumber daya seringkali menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut, yang pada gilirannya menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan berbagai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah psikologis seperti kelelahan dan stres. Sebab dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut tentu memerlukan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Dalam banyak kasus, tekanan dalam menyediakan sumber daya yang terbatas menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang timbul, seperti melemahnya daya tahan karyawan dan tertekan.

Hal ini sinkron dengan hasil wawancara bahwasanya ternyata dampak dari Beban Kerja yang telalu berlebihan ternyata menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan setiap tahunnya. Dapat dilihat dari daftar hadir karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang dari tahun 2019 sampai 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi				Jumlah Absensi Pertahun (orang)
				I	A	C	S	
1	2019	35	312	10	5	50	65	130
2	2020	35	312	7	4	65	70	146
3	2021	34	312	9	3	90	70	172
4	2022	40	312	12	3	102	150	267
5	2023	50	312	15	4	150	170	339

Sumber: PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung

Dari tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang dalam 5 tahun terakhir mengalami naik turun, dengan jumlah absensi pada tahun 2019 sebanyak 130,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada tahun 2020 sebanyak 146, kemudian ditahun 2021 sebanyak 172 karyawan, pada tahun 2022 sebanyak 267 karyawan, dan terakhir pada tahun 2023 dengan jumlah 339 karyawan. Ini sebagai bukti indikator bahwa terjadinya jumlah naik turunnya absensi karyawan dikarenakan adanya cuty dan sakit yang paling mendominan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas peneliti beranggapan bahwa adanya indikasi kinerja karyawan yang belum maksimal disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang berlebihan membuat rendahnya semangat kerja karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dari uraian yang telah penulis jelaskan diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang?
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penulis berharap bahwa penelitian ini akan membantu dalam memperluas dan memperdalam pengetahuan mereka dalam bidang manajemen, khususnya terkait dengan masalah lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih mengetahui arti penting dari lingkungan kerja dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada peneliti-peneliti selanjutnya, memberikan informasi tambahan yang bermanfaat bagi mereka yang tertarik untuk menyelidiki masalah yang serupa di masa depan. penulis dapat mendalami topik atau bidang tertentu secara lebih mendalam.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, maka pembahasannya akan dilakukan secara menyeluruh dan sistematis, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan, manfaat dan susunannya dituangkan secara tertulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini memuat landasan teori, hipotesis, dan variabel penelitian yang menjadi dasar pembahasan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini memaparkan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan kegiatan perusahaan.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil-hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI

: PENUTUP

Pada bab ini memaparkan kesimpulan penulis dari apa yang telah dibahas dan saran terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irham (2017) dalam kutipan (Hariyono, 2021) ,manajemen sumber daya manusia adalah proses menarik dan mengembangkan sumber daya manusia yang efektif, adalah seperangkat organisasi kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja. Sedangkan menurut Sinambra (2017: 9), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen dan operasional sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat dicapai.

Selanjutnya definisi manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikutip Hasibuan (2013: 10) adalah pengelolaan hubungan dan peran pegawai untuk secara efektif dan efisien membantu perusahaan, pegawainya, dan mencapai tujuannya, menyumbangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu usaha atau organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Larasati (2018:16) dalam kutipan (Hariyono, 2021) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola orang (pegawai) semaksimal mungkin. Hal ini adalah tanggung jawab manajemen untuk memimpin secara efektif,demi terwujudnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satuan sumber daya manusia yang puas dan terpuaskan Hasibuan (2016) dalam kutipan (Bani Nur Alamsyah 2016) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Fungsi manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah pengelolaan karyawan yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan membantu mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi mengidentifikasi seluruh pegawai dalam bagan organisasi melalui pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan pengorganisasian.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses kepemimpinan yang memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien guna berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah tugas mengatur seluruh pegawai agar mereka bekerja sesuai rencana dan standar perusahaan. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, dilakukan tindakan perbaikan untuk mencapai rencana yang telah ditetapkan.

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (Penarikan-Selection-Orientation-Placement)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi penempatan untuk menarik karyawan yang memenuhi kebutuhan suatu perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, pola pikir, dan semangat kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan langsung atau tidak langsung kepada pekerja dalam bentuk uang atau barang, seperti upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

d. Integrasi

Integrasi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memadukan kepentingan perusahaan dan karyawan sehingga tercipta kerjasama yang baik.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk melindungi atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan melalui kerja keras yang terus menerus.

f. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan menjadi kunci dalam mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang efektif cenderung sulit untuk mencapai tujuan secara maksimal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara suatu perusahaan dengan orang perseorangan. PHK ini biasanya dapat disebabkan oleh keinginan-keinginan yang datang dari dalam diri pegawai, seperti tuntutan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, berakhirnya kontrak, dll.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang ditetapkan sebagai bagian dari rencana strategis organisasi. Berdasarkan Buku karangan Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Definisi kinerja menggambarkan tingkat kinerja implementasi program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan rencana kinerja yang dibuat. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Cara organisasi mengevaluasi dan mengelola sumber daya manusianya mempengaruhi sikap dan perilaku dalam pemberian layanan.

Kinerja pegawai adalah hasil keseluruhan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan lingkup tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kontrak kerja yang meliputi tingkah laku khususnya usaha mental (pikiran) dan fisik yang dapat dievaluasi secara terpisah dari hasil pekerjaan. (Belti & Osnardi, 2020) Kinerja pegawai juga digambarkan sebagai hasil yang dicapai melalui aktivitas atau indikator kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Mufida (2021) menjelaskan kinerja pegawai merupakan tujuan akhir yang dicapai oleh seorang individu berupa suatu produk atau jasa dengan jabatan atau tingkat pekerjaan yang disepakati sebagai tanggung jawabnya dalam organisasi.

Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat ditentukan berdasarkan beban kerja dan tekanan kerja yang dihadapi karyawan tersebut. Menurut Moeheriono (2014) dalam (Parashakti, 2020), kinerja adalah pencapaian kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, meliputi keterampilan, tanggung jawab, dan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini berasal dari pencapaian karyawan dalam mencapai output/target perusahaan, dimana yang menjadi tolak ukur kinerja yaitu seorang karyawan dalam bekerja dapat mencapai target perusahaan yang ditetapkan setiap tahunnya dan memenuhi permintaan pasar dalam memproduksi ayam broiler dalam waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kembali oleh penulis kepada Bapak Andi Setiawan selaku *Admin* di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung mengatakan bahwa tingkat persentase kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan jika dinilai dari 100%, masih diangka 80%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Belum tercapainya target penjualan karena kurangnya ketelitian dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Dari definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada penggunaan keterampilan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Karena kinerja merupakan alasan utama keberhasilan suatu perusahaan. Rahayu dalam (Fauziah Fidaroini Putri, 2022) juga menambahkan bahwa kinerja optimal pegawai yang dilakukan dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk program kerja maupun bentuk lainnya, akan mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi serta indikasi tingkat kinerja organisasi saat ini.

2.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al Ghazali (Director Islamich Research and Training Institute) adalah sebagai berikut :

a. Pemimpin

Pemimpin organisasi harus menyadari motivasi profesional anggota tim dan organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi ini kemudian pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Biasanya pemimpin yang berpendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Sesuatu seperti itu terbukti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi kondisi penting untuk perbaikan kinerja karyawan tersebut. Tanpa kurva belajar, kesuksesan tidak mungkin terjadi dengan mudah tanpa mempelajari hal-hal baru sebagai proses sederhana.

c. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap yang timbul dari jiwa seseorang atau kelompok untuk selalu siap mengikuti atau menaati segala sesuatunya nilai-nilai yang telah ditentukan. Disiplin dan motivasi saling berkaitan, ketika disiplin bekerja menghargai waktu maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

d. Keterampilan

Keterampilan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kreativitas karyawan, keterampilan karyawan perusahaan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus - kursus, workshop dan lain sebagainya.

e. Sikap / Etika

Perilaku individu atau sekelompok orang dalam membangun sosial keselarasan, keselarasan dan keseimbangan dalam kelompok itu sendiri atau di kelompok lain. Etika dan hubungan kerja sangatlah penting karena dengan menciptakan hubungan yang serasi dengan keselarasan dan keseimbangan antara proses produksi dan sistem, secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Teknologi

Dengan kemajuan teknologi, termasuk peralatan yang semakin otomatis dan canggih, semakin mendukung tingkat produksi dan mempermudah pekerjaan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Infrastruktur

Produk akan menjadi dukungan yang sempurna dalam proses produksinya

g. Keamanan dan jaminan sosial

Pentingnya peninjau kinerja perusahaan untuk mendukung kesehatan dan keselamatan agar karyawan menjadi lebih antusias dan tertarik dalam bekerja

h. Manajemen

Pengelolaan manajemen yang baik dan staf yang terorganisir dengan baik, maka pekerjaan para karyawan akan terlaksana dengan baik meningkatkan.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Dikutip dari Laksono & Wilasittha (2021) dalam (Alif Fani Meliana, 2022), indikator kinerja karyawan adalah:

1) Ruang Lingkup Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan membantu mereka mendapatkan hasil. Dengan banyaknya tekanan pekerjaan dan tenggat waktu, mau tidak mau karyawan harus menyisihkan waktu untuk menyelesaikan tugasnya guna meningkatkan kinerja karyawan.

2) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu memperkuat disiplin pegawai dan meningkatkan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Kehadiran

Dengan memastikan pegawai selalu hadir dalam bekerja dan tidak pernah absen, maka pegawai dapat selalu masuk kerja dengan disiplin dan selalu dapat meningkatkan kinerjanya.

4) Membangun Kolaborasi

Kolaborasi antar rekan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun Sugiyono dalam Budianto dan Katini (2015) yang dikutip dari (Neksen & Alpin Wadud, 2021), menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Tujuan
3. Kerja sama
4. Tanggung - jawab
5. Komunikasi
6. Wawasan
7. Kreatifitas

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang pekerja, seperti kebersihan, ruang, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2017: 25) dikutip (Wahyuni & Irfani, 2019), lingkungan kerja mengacu pada seperangkat alat dan bahan yang digunakan oleh karyawan, tempat mereka bekerja, cara mereka bekerja, dan cara individu dan kelompok bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seperti dikutip Afandi (2018: 66) dalam (Rona Fil Jannah 2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan, seperti: Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja yang digunakan untuk bekerja. Berdasarkan pendapat ahli di atas, pengertian lingkungan kerja secara umum adalah keadaan fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kebahagiaan, keamanan dan ketentraman bagi pekerjanya, serta dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri, dan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian Handaru (2013) dalam kutipan (Rona Fil Jannah 2020), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, disebutkan dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Bapak Andi Setiawan selaku *Pimpinan* di PT Semesta Mitra Sejahtera, Unit Farm Bukit Payung diketahui bahwa lingkungan tempat kerja kurang baik dengan tingkat kebersihan kandang yang tidak diperhatikan oleh karyawan dalam memelihara penetasan ayam broiler. Ditambah polusi udara yang sangat mengkhawatirkan akibat bulu ayam yang berterbangan dan terdapat bangkai ayam yang menyebabkan bau tidak sedap. Walaupun dalam prosedur kerja karyawan diwajibkan untuk mengenakan masker, namun sebagian karyawan masih ada yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Selain itu tingkat kebisingan yang sangat tinggi yang disebabkan oleh kipas angin dan mesin yang bekerja 24 jam sehari.

Efek positif terhadap lingkungan kerja mendatangkan kenyamanan serta mengurangi efek kelelahan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berakibat fatal bagi karyawan seperti menurunnya motivasi kerja dan menurunnya kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaannya.

2.3.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam Kutipan (Rona Fil Jannah 2020), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan keuntungan dari bekerja adalah mampu memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Artinya pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai standar perusahaan. Dengan begitu jika dievaluasi kinerjanya tidak diperlukan pemeliharaan besar-besaran sebab semangat kerjanya sudah tinggi.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) dalam kutipan (Rona Fil Jannah 2020) faktor yg mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat banyak manfaat untuk menjamin keselamatan karyawan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu dipastikan pencahayaan yang terang dan tidak menyilaukan untuk menghindari benda-benda yang tidak diperlukan saat bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh mempunyai suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia senantiasa berusaha mempertahankan keadaan normal dengan beradaptasi terhadap yaitu dimana menggunakan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% dalam keadaan suhu panas dan 35% dalam keadaan suhu dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan merupakan banyaknya air yg terkandung pada udara, biasa dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembapan ini ditentukan oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara.

d. Sirkulasi udara pada ruang kerja

Oksigen adalah gas yg diperlukan setiap individu untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni berguna untuk proses metabolisme tubuh. Udara disekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen pada udara tadi sudah berkurang & sudah bercampur oleh gas atau bau-bauan yg berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yg relatif menyibukkan para ahli buat mengatasinya merupakan kebisingan, yaitu bunyi. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan perlu kiranya meletakkan benda - benda mempunyai bunyi yg keras, karena kebisingan tadi bisa mengganggu kenyamanan saat bekerja, menghambat pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahkan berdasarkan penelitian kebisingan yg berlebihan dapat mengakibatkan kematian. Lantaran pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka bunyi bising hendaknya dihindarkan supaya pekerjaan bisa berjalan sesuai prosedur dan produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis pada lingkungan kerja

Getaran mekanis ialah getaran yg disebabkan sang indera mekanis, yg sebagian menurut getaran ini hingga ke tubuh pegawai dan bisa mengakibatkan dampak yg nir diinginkan.

g. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar lingkungan kerja bisa sebut sebagai salah satu pencemaran, lantaran bisa mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau bauan yg terjadi terus menerus bisa mengganggu area penciuman.

h. Pewarnaan

Warna adalah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan, khususnya pemilihan warna yang tepat. Karna hal ini akan menimbulkan keadaan jiwa mereka terasa lebih nyaman dan kegembiraan dalam jiwa seseorang yang ada sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi berkaitan dengan hubungan pemilihan warna yang tepat. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya menyangkut tempat kerja, tetapi juga tatanan tata letak, penataan warna, peralatan, dll.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Keamanan

Guna menjaga tempat di lingkungan kerja selalu pada keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja adalah dengan membentuk unit petugas keselamatan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) dalam kutipan (Rona Fil Jannah 2020), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

- Penerangan
- Temperatur / suhu udara
- Kelembapan
- Sirkulasi Udara
- Kebisingan
- Getaran
- Bau – bauan
- Pewarnaan
- Dekorasi
- Keamanan

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

- Struktur kerja
- Tanggung jawab kerja
- Perhatian dan dukungan pemimpin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kerja sama antar kelompok
- Kelancaran komunikasi

2.3.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26), dikutip dari (Rona Fil Jannah 2020)

Secara umum, jenis-jenis lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis. Salah satunya adalah lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat memberikan dampak langsung dan tidak langsung terhadap karyawan dan non-karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan Siagian (2014)).

Dalam (Haedar dan Saaruddin 2015). Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator:

a) Gedung Tempat Kerja

Tempat kerja dibangun tidak hanya demi estetika, namun juga dengan mempertimbangkan keselamatan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan aman.

b) Peralatan yang Lengkap dan Memadai

Karyawan sangat memerlukan peralatan yang baik untuk menunjang pekerjaannya di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) **Infrastruktur**

Infrastruktur operasional sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan cara untuk mendorong kerja sama karyawan, seperti menyediakan tempat bagi karyawan untuk beristirahat ketika lelah bekerja, atau tempat beribadah.

d) **Akses Transportasi**

Akses transportasi membantu pekerja untuk berangkat kerja tepat waktu, baik dari segi transportasi umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menciptakan hubungan kerja sama antara pekerja, pegawai, dan atasan. Aspek lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, seperti:

a) **Hubungan dengan rekan kerja setingkat**

Tanda hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang menjaga keharmonisan dan kekeluargaan.

b) **Hubungan antara atasan dan pegawai**

Hubungan terbaik dengan bawahan atau pegawai Harus selalu ada rasa saling peduli dan hormat antara atasan dan bawahan. Hal ini menciptakan rasa saling menghormati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama yang baik antar pegawai harus dijaga karena berdampak pada pekerjaannya. Kolaborasi yang terjalin baik antar karyawan memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

2.3.5 Aspek lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 69) dalam (Setyo Dwi Handoko, 2015), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa bagian atau disebut juga dengan aspek perancangan lingkungan kerja. Bagian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Layanan Pekerjaan

Bagian ini adalah bagian terpenting dalam setiap rapat di tempat kerja. Pelayanan organisasi yang baik membuat pegawai dapat bersemangat dalam bekerja, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas dalam bekerja dan berperilaku. Umumnya pelayanan karyawan mencakup beberapa hal seperti pelayanan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, dan pelayanan toilet/kamar mandi tempat kerja.

2. Kondisi Kerja

Untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja, kondisi kerja mereka harus dijamin semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi yang terbaik. Kondisi kerja tersebut meliputi pencahayaan yang cukup, ventilasi yang memadai, kebisingan yang dapat dikendalikan, efek warna, kebutuhan ruang, dan keselamatan kerja bagi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Hubungan dengan Pegawai

Hubungan dengan pegawai sangat menentukan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan terdapat keterkaitan antara motivasi dan semangat kerja dengan hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja. Hubungan sumbang antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.4 Beban Kerja

Menurut teori Huda & Azar (2021) dalam (Abdul Kosim 2023), beban kerja adalah sekumpulan atau banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pengguna dalam jangka waktu tertentu. Dalam Ratna (2021) yang dikutip dari (Nabawi, 2019), beban kerja dapat diartikan sebagai volume atau kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pengguna dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut pendapat Dewi (2021) dalam (Nabawi, 2019), beban kerja mengacu pada satu atau lebih tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi dan mencapai efisiensi dan tujuan perusahaan. Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: beban kerja. Seiring berjalannya perkembangan, pegawai harus mampu beradaptasi dengan situasi apapun.

Beban kerja yang bertambah, kebutuhan yang harus dipenuhi semakin banyak, tingkat pendapatan tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan meningkat, dan sebagainya. Hal ini dapat mengancam kelangsungan hidup.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebosanan dapat dijelaskan ketika keterampilan seorang pekerja lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan. Namun sebaliknya, jika keterampilan pekerja lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, maka kelelahan akan lebih banyak terjadi.

Beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada seluruh tenaga kerja, menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah tersinggung, dan depresi. Pada saat yang sama, terlalu sedikit pekerjaan mengurangi kenikmatan kerja dan menimbulkan rasa bosan. Perasaan bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kurangnya pekerjaan yang menyebabkan menurunnya perhatian terhadap pekerjaan dapat menjadi resiko bagi karyawan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dibedakan menjadi tiga kategori yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity), dan beban kerja yang terlalu rendah (undercapacity).

Beban kerja yang dibahas dalam penelitian ini dilihat dari penurunan kinerja karyawan yang berdampak tidak tercapainya target perusahaan setiap tahunnya dikarenakan adanya beban kerja dengan keharusan untuk melakukan dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu bersamaan sehingga menambah waktu dari jam operasional (lembur).

Tidak bisa dipungkiri hampir setiap bulannya selalu terdapat lemburan, yang terkadang membuat karyawan kelelahan bahkan jatuh sakit sehingga cenderung membuat karyawan mudah lelah dan tidak nyaman saat bekerja dan merasa malas masuk untuk bekerja. Hal tersebut yang membuat karyawan merasa malas dalam melakukan pekerjaan dan cenderung menunda-nunda pekerjaan yang membuat tidak tercapainya target perusahaan. Pada saat yang sama, terlalu sedikit

pekerjaan juga mengurangi kenikmatan kerja dan menimbulkan rasa bosan. Perasaan bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan menyebabkan menurunnya perhatian terhadap pekerjaan dan dapat menjadi resiko bagi karyawan.

Maka dari itu bagi perusahaan hendaknya perlu lebih memperhatikan beban kerja karyawan, dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menyediakan berbagai kegiatan rekreasi seperti wisata untuk mengurangi stress kerja bagi karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja perusahaan.

2.4.1 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja yang digunakan pada penelitian Putra dkk (2021) dalam (Alif Fani Meliana, Hari Purwanto 2022) antara lain:

1) Tujuan yang ingin dicapai

Pandangan individu mengenai jumlah tujuan yang perlu dicapai proyek, misalnya untuk penggilingan, pembubutan, pengepakan dan transportasi.

Konsep pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi kerja

Hal ini mencakup pemikiran mandiri mengenai situasi kerja, seperti mengambil keputusan cepat saat menangani barang, dan menyelesaikan masalah yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Etos kerja

Meliputi perasaan pribadi terhadap pekerjaan, misalnya perasaan mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) dalam (Jeky K.R Rolos 2018) , Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yg berasal dari dalam jiwa dan reaksi beban kerja eksternal yg berpotensi menjadi stresor, ini mencakup faktor seperti (jenis kelamin, umur, kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis seperti (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan dengan indikator yg menunjuk pada faktor psikis.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yg dari berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

1) Tugas (Job)

Tugas bersifat antara lain seperti stasiun kerja, merapikan ruang kerja, keadaan ruang kerja, perilaku kerja, cara angkut beban yg diangkat. Sedangkan tugas yg bersifat mental mencakup tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Organisasi Kerja

Hal ini meliputi jangka waktu kerja, waktu istirahat, waktu kerja, jadwal kerja dan seterusnya

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memuat lebih banyak, termasuk lingkungan kerja fisik, kondisi kerja biologis dan lingkungan kerja pikiran.

2.4.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Satria (2013) yang dikutip dalam (Abdul Kosim, 2023), beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat menyebabkan penggunanya menderita masalah dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun dampak beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Terlalu banyak bekerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental.
2. Mengganggu reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah tersinggung, dan mudah tersinggung.
3. Pekerjaan yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan karena pengulangan aktivitas yang cenderung monoton.
4. Kebosanan yang terjadi di tempat kerja dapat mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga membahayakan pekerja.

Menurut Sauter (Prihatini, 2017) yang dikutip (Abdul Kosim 2023), dampak beban kerja dapat dicegah dan dikendalikan dengan:

1. Aktifitas jasmani dan rohani serta tenaga harus dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan kinerja manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jam kerja hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Seluruh karyawan mempunyai kesempatan untuk memajukan karir mereka dan meningkatkan serta mengembangkan keterampilan mereka.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang positif antar pegawai dan sesama.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja/tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun lingkungan kerja/tempat kerja yang buruk dapat menghambat kinerja.

Faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi/ventilasi, suhu, keselamatan kerja, kebisingan, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan peningkatan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini dapat mencakup bidang-bidang seperti fasilitas, keselamatan, hubungan karyawan, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Sebagaimana dikutip oleh salah satu ahli Nitisemito (2015), dapat dikatakan naik turunnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik seharusnya memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga



dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Di tempat kerja yang baik, karyawan merasa puas, dapat bekerja secara efektif, dan lebih produktif.

2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan cenderung sekali dibebankan dengan suatu atau beberapa tugas yang kerap harus diselesaikan secara bersamaan. Hal ini tentu saja memerlukan waktu, pikiran dan tenaga ekstra untuk menyelesaikannya. adanya penyediaan sumber daya yang terbatas dan kurang memadai kerap mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Masalah sederhana yang biasa terjadi termasuk pada kelelahan dan stres karyawan.

Menurut Munandar dan Sunyoto (2018: 20), beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai atau karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan pekerjaan. Selanjutnya menurut Munandar (2018), beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kinerja mental dan menimbulkan stres dalam bekerja. Beban kerja sehari-hari yang terlalu banyak menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kesehatan mental dan emosional karyawan serta berdampak pada kinerjanya. Maka dari itu perusahaan perlu lebih memperhatikan beban kerja karyawan Anda dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menyediakan berbagai kegiatan rekreasi seperti jalan-jalan untuk mengurangi stres kerja bagi karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Islam, bekerja merupakan salah satu bentuk atau makna memberikan kesempatan kepada manusia untuk menghasilkan dirinya sendiri. Kinerja ini adalah bentuk nyata dari nilai, keyakinan, dan gagasan yang dilandasi nilai-nilai moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menciptakan karya yang berkualitas. Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan internal pegawai melakukan semua pekerjaan dalam pekerjaannya.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Fath ayat 29 dan ayat 10 surat Al-Jumu'ah yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Surah Al-Fath (Pembukaan) ayat 29 adalah ayat terakhir dari surah ini. Berikut adalah ayat tersebut beserta terjemahannya:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطِئَهُ فَازْرَعَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku 'dan sujud mencari karunia Allah dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keridaan-Nya. Tanda-tanda mereka tampak pada wajah mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam Islam meliputi seluruh kegiatan usaha manusia dalam ruang dan waktu. Lingkungan hidup terdiri dari bumi, air, hewan, tumbuhan dan segala sesuatu yang ada di dalam perut bumi dan diciptakan oleh Allah SWT untuk menunjang kehidupannya demi kesejahteraan umat manusia. Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah tentang Kerja dalam Islam dalam surat Al-Baqarah ayat 205:

وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ ۝٢٠٥

Artinya: “Dan apabila ia berpaling (dari kamu), ia berjalan di bumi untuk mengadakan kerusakan padanya, dan merusak tanam-tanaman dan binatang ternak, dan Allah tidak menyukai kebinasaan.” (QS. Al-Baqarah: 205).

Pada ayat ini dijelaskan bahwa tentang lingkungan di atas dapat diketahui bahwa manusia diwajibkan untuk memanfaatkan dan tidak merusak alam. Apabila ada yang merusaknya dapat menimbulkan murka Allah Swt.

Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja juga terdapat pada (QS Al-Hujarat : 10) yaitu :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ۝١



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.

Selanjutnya pada ayat ini dijelaskan bahwa Dalam Islam, tentang karakter pribadi seorang pemimpin yang baik sangat mempengaruhi keadaan di dalam suatu kondisi lingkungan pekerjaan. Maka dibutuhkan sosok pemimpin yang peduli keadaan karyawannya agar suasana pekerjaan

Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja terdapat pada (QS Ali Imron : 159) yaitu :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.

Dalam membangun konsep kekeluargaan di dunia kerja, Islam mewajibkan umatnya untuk menghormati hak-haknya sesama saudara muslim, saling menasihati, saling membantu dan menjaga silaturahmi.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada umat manusia bahwa Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia, Al-Quran juga berfungsi sebagai obat mujarab untuk mengatasi segala permasalahan kehidupan di dunia ini. Al-Qur'an dan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanya untuk beribadah kepada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah SWT. Al-Qur'an juga memerintahkan manusia untuk bekerja dengan cara ini hukum agama.

Sebagaimana di jelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Isi kandungan Surat Al -Baqarah ayat 286 menjelaskan bahwa ketika seseorang mencapai tujuan hidupnya, maka Allah akan memberi pahala kepada manusia sesuai dengan kemampuannya, mereka diberi pahala lebih dari apa yang telah mereka usahakan dan menerima hukuman yang sama atas kesalahan yang mereka lakukan. Amal yang diwajibkan seseorang hanyalah sebatas kemampuannya. Islam adalah agama yang tidak membebani manusia dengan beban yang berat dan sukar. Sederhana, dan ringan adalah prinsip utama Islam.

Selanjutnya pandangan islam tentan Beban Kerja juga terdapat pada Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Isi kandungan Sura At-Taubah ayat 105 berisikan perintah Allah SWT kepada hamba-Nya agar senantiasa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga serta mendekatkan diri kepada Allah SWT dapat bernilai ibadah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
	Haedar, Saharuddin, Herlangga h (2015) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palopo	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Hadji Kalla Palopo	X1 Lingkungan Kerja X2 Masa Kerja Y Kepuasan Kerja	Perbedaannya dapat dilihat dari variabelnya dimana Variabel X2 Penulis yaitu Beban Kerja dan Pada Variabel Y Penulis Kinerja Karyawan.	Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pada PT.Hadji Kalla di Palopo.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
2.	Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) Fakultas Komunikasi dan Bisnis	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia	X1 Lingkungan Kerja Y Kepuasan Karyawan	Penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari variabelnya dimana peneliti variabel Y penulis adalah Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari tanggapan responden PT Freeport Indonesia mengenai keadaan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik tergolong sudah baik dan tergolong puas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
3.	Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehemia Rumawas (2016) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	X1 Beban Kerja Y Kinerja	Pada X1 Penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja	Diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Uji Koefisien Korelasi, didapat hasil bahwa nilai beban kerja yang tinggi maka membuat kinerja karyawan menurun, sebaliknya beban kerja yang rendah justru membuat kinerja karyawan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
4.	Windya Nuralita, Joko Tri Nugraha (2018) FISIPOL Universitas Tidar, Magelang	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisk dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo	X1 Lingkungan Kerja Fisik X2 Kompensasi Y Kinerja	Pada X1 Variabel Penulis adalah Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Penulis adalah Beban Kerja	Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil adanya pengaruh secara positif dan signifikan secara bersama –sama antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Magelang sebesar R=0.985



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
5.	Lidya Puspita Sari, Islamuddin, Meilaty Finthariasari (2020) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UM Bengkulu	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-syifa Kota Bengkulu	X1 Lingkungan Kerja X2 Etos Kerja Y Produktivitas Kerja	Penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan perbedaan nya dapat dilihat dari variabel X2 nya, penulis Beban Kerja dan Y nya adalah Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Industri Kerupuk As-syifa Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai (t.hitung < dari t tabel). Ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
6	Ryani Dhyani Parashakti, Putriawati (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahagia Idkho Mandiri	X1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2 Lingkungan Kerja X3 Beban Kerja Y Kinerja	Perbedaannya dapat dilihat dari variabel X nya. Peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X saja. Dimana X1 Lingkungan Kerja dan X2 Beban Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama antara beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bahagia Idkho Mandiri sebesar 33,458 dengan tingkat profitabilitas (0,000<0,05) dalam hal ini maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
7	Sari Yolanda (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru	X1 Beban Kerja X2 Kinerja Karyawan	Pada X1 Variabel Penulis adalah Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
81	Karina Octavia Muaja, Adofiana, Lucky O.H Dotulong (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	X1 Penempatan Kerja X2 Beban Kerja X3 Pengalaman Kerja Y Kinerja	Pada penelitian terdahulu meneliti 3X variabel, sedangkan penelliti hanya 2 variabel X.	Terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja, beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Dimana variabel yang paling mendominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
9	Rizal Nabawi (2017) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	X1 Beban Kerja X2 Lingkungan Kerja Y Kinerja Pegawai	Pada X1 Variabel Penulis adalah Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Penulis adalah Beban Kerja	Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil tingkat signifikan yang digunakan 5% melalui uji Fhitung diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel (31.226 > 3,29), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Pembahasan
10.	Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021) Universitas Indo Global, Palembang	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grub Global Sumatera	X1 Beban Kerja X2 Jam Kerja Y Kinerja Karyawan	Pada X1 Variabel Penulis adalah Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Penulis adalah Beban Kerja	Berdasarkan Uji F/Uji Simultan diperoleh hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 33.458 dengan tingkat profitabilitas ($0,000 < 0,05$) dalam hal ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Grup Global Sumatera.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Penelitian

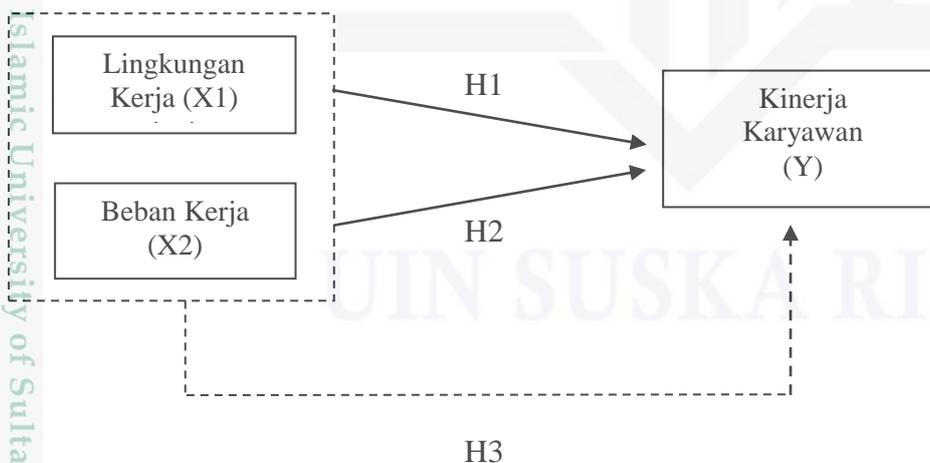
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
 - Lingkungan Kerja (X1)
 - Beban Kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependen)
 - Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka yang diusulkan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil kajian teoritis di atas. Untuk membantu memahami ruang lingkup penelitian ini dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG”



Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Banyaknya Pekerjaan 2. Hadir Tepat Waktu 3. Kehadiran Karyawan 4. Terjalannya Kerja Sama (Laksono & Wilasittha 2021).	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Pewarnaan 5. Bau ditempat kerja 6. Dekorasi ditempat	Likert

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja</p>	<p>kerja 7. Keamanan kerja 8. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 9. Hubungan dengan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2014 : 46)</p>	
<p>Beban Kerja (X2)</p>	<p>Beban Kerja merupakan sebuah atau beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan keterampilan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai keefektifan dan tujuan perusahaan.</p>	<p>1. Banyaknya Pekerjaan 2. Target Kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan Beban 5. Tekanan Kerja Zaki dan Marzolin (2016)</p>	<p>Likert</p>

2.9.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014: 3) dalam (kertas Fauzi Rahman, 2017), hipotesis adalah dikatakan sesuatu. Solusi untuk merumuskan pertanyaan penelitian. Hipotesis juga dapat dirumuskan bukan sebagai jawaban empiris, melainkan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan pada latar belakang masalah dan dengan mempertimbangkan tinjauan pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis mempunyai hipotesis sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Tewal & Taroreh (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada PT FIF Group Manado” terbukti bahwa lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lankeshwar (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adanya pelayanan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

H1 Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murni & Trang (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Group Global Sumatera Barat” memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sakti (2020) di PT Mandiri Jakarta menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tjibrata (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado” memberikan hasil terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anisa Nurhandayani (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Tamiang” menyatakan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

H3 Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC. BANGKINANG”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG yang berlokasi di Desa Bukit Payung, Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, Riau. Dan yang menjadi objek penelitian ini adalah mencakup HRD dan karyawan PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC.BANGKINANG. Dimana penulis melakukan penelitian ini pada periode bulan Desember 2023 sampai dengan bulan April 2024.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 115) dalam (Penelitian Didi, 2014) Populasi adalah suatu objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, bersifat umum bidang yang mencakup subjek, setelah itu ditarik kesimpulan.

Dalam pengumpulan data, populasi penelitian ini adalah karyawan di PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG KEC.BANGKINANG sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016;120) dalam (*skripsi Fauzi Rahman 2017*) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Kesimpulan yang

diambil dari sampel dapat diterapkan pada populasi Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar representatif.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan *teknik sampling jenuh/sensus*.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014: 193), data primer adalah data yang memberikan informasi secara langsung oleh peneliti dari responden. Data utama yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah data variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan yang dikumpulkan langsung dari responden.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak langsung oleh peneliti dari responden. Data ini seringkali diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain dan selalu relevan dengan permasalahan yang sedang dibicarakan. Data ini diperoleh dari manajemen perusahaan Data ini mencakup alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan status dalam perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi langsung di lapangan untuk memahami keadaan sebenarnya.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Mahyarni (2014:62) dalam (Hariyono, 2021), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dirancang untuk menjawab tujuan yang ingin dicapai. Kuesioner diisi oleh masing-masing responden sendiri.

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skala ``Sangat Setuju," ``Setuju" " Kurang Setuju", " Tidak Setuju," dan ``Sangat Tidak Setuju.

Skala Likert adalah skala yang memungkinkan responden memberikan respons pada tingkat yang berbeda untuk setiap item pengukuran.

3.5 Analisis Data

Selain itu, untuk pengelolaan penyebaran kuesioner dan hasilnya, penulis menggunakan program komputer bernama Statischal Patchages For Social Science (SPSS) dan mengacu pada buku SPSS 23, yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Wallacel dan Susanti (2013:135) sebagaimana dikutip dalam skripsi Fauzi Rahman (2017), penelitian kuantitatif melibatkan lima aspek informasi ilmiah, yaitu pengamatan, hipotesis, observasi, dan demonstrasi, sebagai metodologi penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2013:13), model penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai model penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk menyelidiki beberapa orang atau sampel, dan biasanya proses penelitiannya tidak memihak. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, aplikasi analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis tertentu.

Analisis deskriptif mencakup presentasi data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan rata-rata, maksimum, dan minimum. Tinjauan ini dilakukan tanpa bias dan tidak ada tingkat kesalahan tidak ada tingkat kesalahan

3.6. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2016: 85), uji validitas adalah suatu cara untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terkandung di dalamnya menunjukkan apa yang diukur oleh survei tersebut.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sunyoto (2016: 81), reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur kualitas berdasarkan sampel pertanyaan yang digunakan sebagai indikator untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

modifikasi atau konstruksi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila menghasilkan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama berkali-kali

3.7. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan pengujian kualitas data, selanjutnya ialah melakukan pengujian hipotesis klasik untuk menguji penyebaran data, hubungan antar variabel independen, dan konsistensi variabel perancu.

Menurut Ghozali (2013), untuk melakukan pengujian hipotesis klasik harus menggunakan data yang digunakan dalam uji regresi. Uji hipotesis yang umum digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat hubungan linear antara masing-masing variabel terikat. Normalitas dapat dipastikan dengan melihat grafik normal P-P Plot dari residu standar regresi. Untuk memeriksa normalitas ialah dapat dilihat dari grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi independen dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah menggunakan metode toleransi dan metode FIV. Jika nilai Toleransi > 0.100 dan nilai FIV < 10.00 , dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketimpangan varian residu antara satu observasi dan observasi lain dalam model regresi. Heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola scatterplot. Jika pola tersebut membentuk pola/varian yang konstan, maka tidak ada pengaruh heteroskedastisitas. Namun, jika pola tidak membentuk pola, maka ada pengaruh heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual suatu observasi dengan residual observasi lainnya. Uji ini bertujuan untuk mengecek apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan yaitu t-1.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja Karyawan
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
	X ₁	= Lingkungan Kerja
	X ₂	= Beban Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden ketika memberikan pernyataan tentang indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipinta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
KS	: Kurang Setuju	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic for Product and Service Solution* versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif,

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2014), Uji F merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Fungsinya adalah untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

- F = F hitung
 R = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah Variabel Penelitian
 n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut, dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, ($\text{sig.} > 0.05$), dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel X dengan variabel Y.
- b. Jika $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, ($\text{sig.} < 0.05$), dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X dengan variabel Y.

3.9.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial dengan membandingkan nilai t dengan t tabel. Menurut Sugiyono (2014), Uji Signifikasi Parsial (Uji t) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Fungsinya adalah untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t , dengan $df = n - 2$

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut, dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0.05, H_a diterima.
- b. Apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0.05, H_0 ditolak.

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinan R^2 . Nilai R^2 ini memiliki rentang 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka hasil korelasi semakin baik, dan semakin dekat nilainya dengan angka 0 maka seluruh variabel tidak mampu menjelaskan variabel terkait secara keseluruhan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Objek Penelitian

PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang merupakan salah satu perusahaan atau anak perusahaan dari cabang PT Charoen Pokphan Indonesia yang berlokasi di Sumatera Utara dan bergerak di bidang perunggasan. . Perusahaan ini awalnya berbasis di Pekanbaru dan awalnya berfokus pada distribusi benih ayam pedaging yang dihasilkan di Sumatera Utara, dengan penjualan sebagian hasil peternakan di wilayah Pekanbaru. Dengan minat yang tinggi dari masyarakat Provinsi Riau dan prospek yang baik untuk penjualan ayam broiler, manajemen Sumut Charoen Pokphan Medan mengambil langkah strategis dengan membuka cabang perusahaan di Desa Bukit Payung, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hukum Republik Indonesia, perusahaan ini terdaftar di Jalan Soekarno Hatta, komplek Central Bisnis Blok A No. 3, Kelurahan Tangerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 dan berfokus pada bidang peternakan unggas. Akta pendirian perusahaan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 15 Oktober 2000 dengan nomor C-114.HT 03.01-Th.2002.

Kegiatan operasional peternakan perusahaan terintegrasi dengan penjualan utama produk unggas andalannya, Day Old Chicks (DOC). Selain itu, perusahaan aktif dalam kemitraan peternakan, terutama dengan Unit Peternakan PT Semesta Mitra Sejahtera Bukit Payung Kec. Bangkinang dan peternak plasma lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai penanggung jawab utama, Unit Peternakan Bukit Payung memberikan bimbingan kepada peternak, menyediakan ayam yang sehat, pasokan pakan, vaksin, dan obat-obatan, melakukan inspeksi, serta melakukan tugas pengolahan hasil panen.

4.2-3 Visi dan Misi PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang

a. Visi

Menjadi mitra strategis yang lebih produktif, kompetitif dan bertanggung jawab dalam menyediakan produk peternakan ayam broiler yang berkualitas tinggi dan profesional kepada konsumen dan mitra.

b. Misi

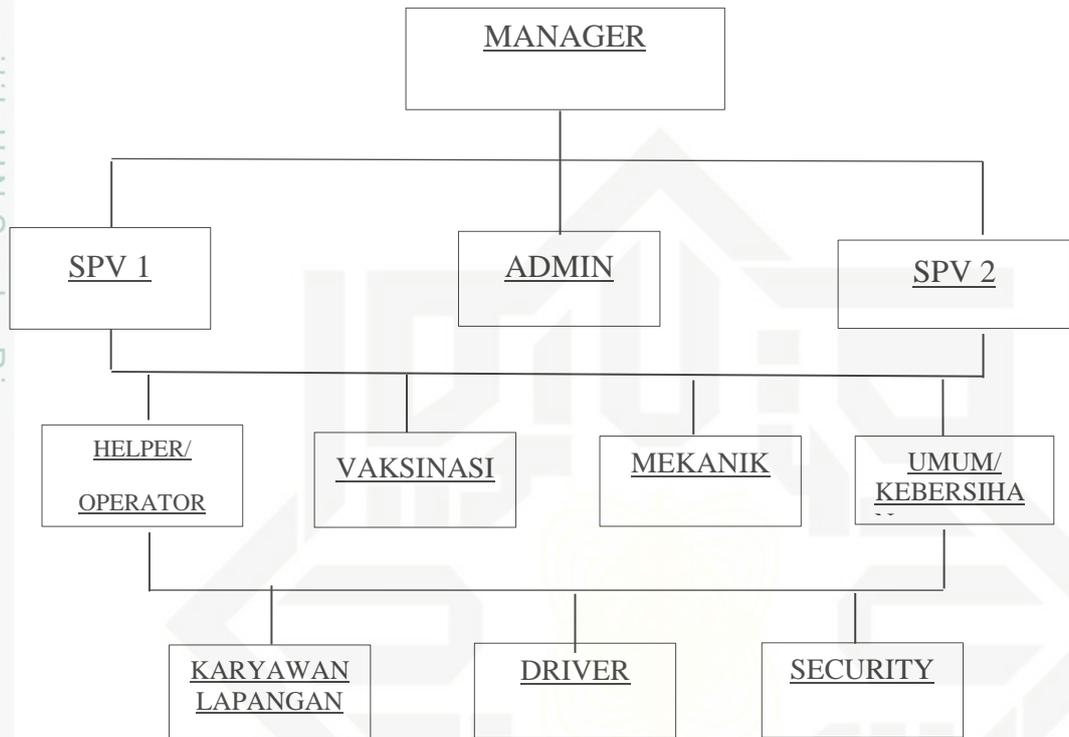
Memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional kepada konsumen guna meningkatkan citra perusahaan dimata pelanggan / konsumen.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu diagram yang menggambarkan bentuk organisasi, kedudukan, jenis dan wewenang, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, bidang dan tanggung jawab serta sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung adalah sebagai berikut :

Struktur Organisasi PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung

Kec. Bangkinang



4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk menjalankan suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan jabatannya, dan setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya.

Berikut ini adalah bidang dan penjelasan dari setiap bagian - bagian di PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang sebagai berikut :

1. MANAGER

Manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Membuat rencana pengembangan usaha yang memuat tujuan dan sasaran perusahaan.
- b. Mengelola alokasi sumber daya produksi, meliputi jam kerja operator mesin, dan persediaan bahan baku yang berkaitan dengan proses produksi.
- c. Pertimbangan pengelolaan dan pemeliharaan sistem pemrosesan administrasi internal yang tepat.
- d. Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pembangunan fisik, perencanaan fasilitas/pembangunan infrastruktur dengan kepala departemen lain untuk kepentingan perusahaan.
- e. Membuat laporan produksi harian konsumsi bahan baku dan produksi

2. ADMIN

Admin bertanggung jawab atas beberapa tugas yaitu:

- a. Merencanakan dan memantau pelaksanaan program peningkatan kualitas karyawan.
- b. Mengkoordinasikan dan memantau kegiatan keselamatan pekerja.
- c. Perencanaan dan Koordinasi Kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.
- d. Misalnya perkembangan organisasi perusahaan, evaluasi pekerjaan pegawai, masalah gaji dan kompensasi, dan lain-lain.

3. SPV 1

Suervisor mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengelola tim kerja secara langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memberikan arahan dan bimbingan kepada personel dalam pelaksanaan tugasnya.
- c. Memastikan sasaran kinerja dan tenggat waktu terpenuhi.
- d. Melakukan tinjauan kinerja dan memberikan umpan balik kepada anggota tim.
- e. Menyelesaikan konflik dan permasalahan operasional yang timbul pada tingkat operasional.
- f. Berkomunikasi dengan manajer atau bawahan langsung tentang kemajuan dan tantangan yang dihadapi tim.

4. SPV 2

Supervisor 2 biasanya memiliki tanggung jawab dan wewenang tidak jauh berbeda dengan Supervisor 1, biasanya pekerjaan yang tidak bisa di handle oleh Supervisor 1 akan dialihkan ke Supervisor 2. Namun Supervisor 2 mempunyai tugas tersendiri yaitu bertanggung jawab atas beberapa tugas.

Adapun tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola dan mengawasi beberapa tim atau departemen dalam suatu organisasi.
- b. Mengembangkan strategi dan kebijakan operasional untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Kelola sumber daya dan anggaran yang dialokasikan ke tim atau departemen di bawah pengawasan.
- d. Mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Memberikan pengarahan dan kepemimpinan kepada atasan 1 dan pegawai bawahannya.
- f. Melaporkan kemajuan dan hasil kepada manajemen.

5. HELPER/OPERATOR

Perawatan dan pemeliharaan ayam dalam memberikan makan, minum, dan merawat kesehatan ayam. Ini termasuk membersihkan kandang, mengganti serbuk gandum atau alas kandang, dan memeriksa kesehatan ayam secara berkala.

- a. Memantau produksi daging ayam. Ini bisa melibatkan penghitungan populasi ayam, atau pemantauan pertumbuhan ayam.
- b. Mengatur produksi pengepakan produk ayam yang siap jual dan persiapan untuk pengiriman kepada pelanggan.

6. VAKSINASI

Penting untuk diingat bahwa vaksinasi pada ayam merupakan bagian penting dari manajemen kesehatan ayam yang komprehensif, dan tenaga vaksinasi memegang peran penting dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan ayam di perusahaan ayam. Di sebuah perusahaan ayam, tugas tenaga vaksinasi mungkin meliputi:

- a. Tenaga vaksinasi bertanggung jawab untuk menyuntikkan vaksin kepada ayam secara tepat sesuai dengan jadwal vaksinasi yang telah ditetapkan. Hal ini biasanya dilakukan untuk mencegah penyakit tertentu yang umumnya menyerang ayam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memantau kesehatan ayam untuk memastikan tidak ada reaksi yang tidak diinginkan terhadap vaksinasi, serta untuk mendeteksi gejala penyakit lainnya.
- c. Membuat catatan tentang vaksinasi yang dilakukan, termasuk jenis vaksin yang diberikan, tanggal pemberian, dan jumlah ayam yang divaksinasi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa vaksinasi dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

7. MEKANIK

Tugas seorang mekanik meliputi:

- a. Pemeliharaan dan perbaikan peralatan mekanik untuk memastikan bahwa mesin dan peralatan di perusahaan beroperasi dengan baik dengan melakukan pemeliharaan rutin, diagnosis masalah, dan perbaikan ketika peralatan mengalami kerusakan.
- b. Instalasi peralatan baru dan memastikan bahwa itu berfungsi dengan benar sesuai dengan spesifikasi.
- c. Pengawasan keselamatan terhadap semua peralatan yang beroperasi sesuai dengan standar keselamatan yang ditetapkan dan bahwa semua perbaikan dilakukan dengan memperhatikan protokol keselamatan.

8. UMUM / KEBERSIHAN

Adapun tugas dari bagian umum/ kebersihan adalah sebagai berikut :

- a. Menjaga area kandang dan lingkungan kerja agar produksi tetap bersih dan teratur untuk menghindari kontaminasi dan memastikan keamanan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mengelola limbah secara efisien sesuai dengan kebijakan lingkungan perusahaan dan peraturan pemerintah.
- c. Melakukan pembersihan dan pemeliharaan rutin terhadap peralatan dan fasilitas agar tetap berfungsi dengan baik

9. KARYAWAN LAPANGAN

Adapun tugas dari karyawan lapangan adalah :

- a. Bertanggung jawab untuk merawat kesejahteraan ayam, termasuk memberi makan, minum, membersihkan kandang, dan memastikan lingkungan tetap bersih.
- b. Melakukan pemantauan kesehatan rutin terhadap ayam, mendeteksi gejala penyakit, dan melaporkan masalah kesehatan kepada manajemen.
- c. Memastikan kebersihan dan keamanan area kandang serta menjaga lingkungan kerja agar tidak ada risiko pencemaran.

10. DRIVER

Tugas dari driver adalah :

- a. Mengangkut pakan ayam, alat dan barang-barang lainnya dari dan ke lokasi peternakan ayam serta mengangkut ayam yang siap untuk di distribusikan ke konsumen.
- b. Memastikan pasokan dan distribusi bahan-bahan penting ke lokasi peternakan berjalan lancar.

11. SECURITY

- a. Mengawasi dan memantau keamanan di lokasi peternakan ayam, termasuk melindungi fasilitas, aset perusahaan, dan karyawan dari ancaman eksternal.
- b. Memastikan hanya orang yang berwenang yang masuk ke area peternakan ayam dengan melakukan pemeriksaan akses dan kontrol lalu lintas.
- c. Menanggapi kejadian darurat seperti pencurian, kebakaran, atau gangguan keamanan lainnya dan memberikan laporan kepada manajemen atau pihak berwenang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari koefisien regresi linear berganda variabel lingkungan kerja sebesar 0,422 menyatakan bahwa jika setiap peningkatan 1% variabel lingkungan kerja, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,422. Dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari koefisien regresi linear berganda variabel beban kerja sebesar -0,423 menyatakan bahwa apabila beban kerja mengalami penurunan 1%, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,423. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Diketahui nilai F hitung (19,268) > dari nilai F tabel (3,19) dengan tingkat signifikansi (0,000) < (0,05). Ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja pada Karyawan di PT Semesta Makmur Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,427 menjelaskan variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan pada PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang sebesar 42,7% sementara 57,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan demikian dari kedua variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang paling mendominan mempengaruhi adalah Lingkungan Kerja. Maka secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peniliti teliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan hal lebih lanjut dan melengkapi penelitian dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan, PT Semesta Makmur Sejahtera Unit Farm Bukit Payung hendaknya memperhatikan kebersihan dan kenyamanan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, misalnya dengan lebih memperhatikan kebersihan terutama dalam perawatan ayam sehingga tidak lagi terdapat bangkai ayam yang menjadi sumber bau bangkai, kemudian memberikan alat penyadap untuk mengurangi kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin penghangat dan kipas angin blower, dan terakhir lebih memperhatikan hubungan tim dalam bekerja agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

selalu tercipta hubungan tim yang baik dan saling mendukung. Dengan demikian karyawan dapat menikmati lingkungan kerja, merasa lebih nyaman di tempat kerja, berpartisipasi dalam aktivitas, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Karena lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan mengenai beban kerja, pimpinan hendaknya lebih mempraktikkan manajemen waktu yang benar dan efisien serta membangun hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan manajer.

2. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan menggunakan berbagai analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga nantinya bisa menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Alqur'an dan *terjemahannya*. Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI
- Aditya Y. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya . Untuk mencapai target tersebut ,. VI(1), 34–44.*
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indokator*. Cetakan kesatu. Zanafa Publishing
- Alif Fani Meliana , Hari Purwanto (2022) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Pada karyawan auto 2000 madiun.*
- Drs. Mukson dkk, 2020. Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Penerbit Lakeisha)*
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hariyono, D. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. 6.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction*. 12(2), 253–258.
- Jannah, R. F., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Karina Oktavia t et al., *Pada Jurnal ekonomi bisnis Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado Vol 5 Tahun 2017)*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Kasmir Kinerja Karyawan, (2014). *n*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- (Metadata, 2022) Metadata, J. I. (2022). *No Title*. 4(1), 353–368.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112.
- Pada, K., Hadji, P. T., & Palopo, K. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan*. 02(01), 11–22.
- Parashakti, R. D. (2020). *No Title*. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Pt, A. T., Sulutgo, B., & Branch, M. (2017). *ISSN 2303-1174 K.O.Muaja., Adolfina., L.O.H.Dotulong. Pengaruh Penempatan Kerja 5(2)*.
- Resiliensi, P., Kerja, E., Self, D. A. N., Terhadap, A., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan*. 11–18.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- skripsi Fauzi Rahman. (n.d.2017)Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.*
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudja, I Nengah & Anik Yuesti. *The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalism in High School at Bali Province. Scientific Research Journal*, Vol 5, No 9, 2017.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Buku Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15 (2014). Bab iii*

metode penelitian.

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam 2(1), 1–10.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG”

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner Penelitian
 Lampiran : Kuisisioner Penelitian
 Kepada : Seluruh Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm
 Bukit Payung
 Di tempat

Assalamualaikum, Kepada Yth Bapak/Ibu/Sdr Responden

Dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuisisioner, adapun tujuan dai kuisisioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya, Bapak/Ibu/Saudara Responden berkenan mengisi kuisisioner dengan sebenar – benarnya. Jawaban – jawaban Bapak/Ibu/Saudara Responden dalam kuisisioner akan saya jamin kerahasiaannya, karena kuisisioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian saja.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara Responden, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr wb

Hormat Saya

Kartini Dewantari
NIM.1207012339

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Kuisisioner ini terdiri dari 4 bagian yaitu: (I) Identitas Responden, (II) Kuisisioner Kinerja Karyawan, (III) Kuisisioner Lingkungan Kerja dan (IV) Beban Kerja
2. Setiap pertanyaan serta *alternative* jawaban dibaca secara teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III) dan (IV), daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara Responden, jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara Responden dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara Responden.
4. Pada masing – masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala linkert, yaitu :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
5. Terimakasih atas pertispasinya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- | | | |
|--------------------|------------------|--------------|
| Jenis Kelamin | : a. Laki – Laki | b. Perempuan |
| Usia | : a. 15-20 th | b. 21-30th |
| | c. 41-50th | d. >50th |
| Tingkat Pendidikan | : a. SMA | b. Diploma |
| | c. S1 | d. S2 |
| Jabatan | : | |
| Lama Bekerja | : Tahun. | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Banyaknya pekerjaan membuat saya semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
2.	Karyawan percaya banyaknya pekerjaan merupakan hal yang biasa dan merupakan cara yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.					
3.	Saya selalu datang tepat waktu dan hadir sesuai jadwal kerja saya.					
4.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sama.					

II. Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Penerangan lampu dalam ruangan ditempat kerja saya sudah cukup membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Suhu udara di tempat kerja saya sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas saya.					
3.	Saya sudah terbiasa dengan kebisingan ditempat kerja saya yang berasal dari mesin penghangat dan kipas angin blower.					
4.	Penerapan warna cat pada ruangan saya cukup baik dan tidak membosankan sama sekali.					
5.	Saya sudah tidak asing lagi dengan bau yang ditimbulkan dari tempat saya bekerja.					
6.	Dekorasi diruangan kerja saya mempengaruhi semangat saya dalam bekerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Karyawan merasa nyaman bekerja ditempat kerja karena suasananya sudah aman.					
8.	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor.					
9.	Atasan saya ramah dan sering menanyakan kelancaran pekerjaan karyawannya.					
10.	Atasan saya selalu melakukan pengawasan baik secara langsung dan teratur, sehingga mendorong saya untuk melakukan pekerjaan.					
11.	Selama ini atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya mengenai pekerjaannya.					
12.	Komunikasi antara pegawai dengan sesama rekan kerja selalu baik dan membantu dalam bekerja.					
13.	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung..					

III. Variabel X2 (Beban Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan secara tepat waktu.					
2.	Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan masih bersifat normal sesuai prosedur perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.					
4.	Saya dapat mengendalikan rasa bosan dalam bekerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
5.	Dengan adanya beban kerja membuat saya semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas					
6.	Beban kerja yang tinggi membuat saya mampu mengembangkan kemampuan perencanaan dan pengendalian waktu.					
7.	Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi tekanan kerja yang timbul dalam melakukan tugas saya.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

A. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Res	Kinerja Karyawan (Y)					Total	Res	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5			KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	
1	4	4	5	5	5	23	26	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	5	5	23	27	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	5	23	28	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	5	23	29	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	5	23	30	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23	31	3	4	4	4	4	19
7	4	4	5	5	5	23	32	3	4	4	4	4	19
8	4	4	5	5	5	23	33	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	5	5	23	34	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	5	5	22	35	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	5	20	36	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	3	5	20	37	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	3	5	20	38	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	5	21	39	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	5	21	40	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	5	21	41	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21	42	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	4	5	21	43	4	5	4	4	4	21
19	4	4	4	4	5	21	44	4	3	4	4	4	19



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh atau sebagian hak cipta ini untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari lembaga pembuat hak cipta.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Res	Kinerja Karyawan (Y)					Total	Res	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5			KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	
20	4	4	4	4	4	20	45	4	3	4	4	4	19
21	4	4	4	4	4	20	46	4	3	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20	47	4	3	4	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20	48	4	3	4	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20	49	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20	50	4	3	4	4	4	19

B. Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Res	Lingkungan Kerja (X1)													Total
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	54
3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	56
5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	52
6	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	51
7	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	52
8	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	52
9	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	50
10	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	52
11	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	52
12	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	50
13	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	50
14	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	50
15	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	50
16	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	51
17	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	51
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Perutipan harus mencantumkan nama penulis, judul, dan sumber.
 - b. Perutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Res	Beban Kerja (X2)							Total
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	
12	4	3	4	4	3	3	4	25
13	4	3	4	4	3	3	4	25
14	4	3	4	4	3	3	4	25
15	4	3	4	4	3	3	4	25
16	4	1	4	4	3	3	4	23
17	4	4	4	4	3	3	4	26
18	4	4	4	4	3	3	4	26
19	4	4	4	4	3	3	4	26
20	4	4	4	4	3	3	4	26
21	4	4	4	4	4	3	4	27
22	4	4	4	4	4	3	4	27
23	4	4	4	4	4	3	4	27
24	4	4	4	4	4	3	4	27
25	4	4	4	4	4	3	4	27
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Res	Beban Kerja (X2)							Total
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	28



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3 : Uji Validitas

A. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total.Y
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	-,050	,096	,058	,160	,422
	Sig. (2-tailed)		,733	,509	,688	,268	,090
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-,050	1	,114	,069	,190	,436**
	Sig. (2-tailed)	,733		,432	,633	,187	,002
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,096	,114	1	,822**	,598**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,509	,432		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,058	,069	,822**	1	,365**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,688	,633	,000		,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,160	,190	,598**	,365**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,268	,187	,000	,009		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total.Y	Pearson Correlation	,242	,436**	,870**	,779**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,090	,002	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

B. Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Correlations

		Lingkungan kerja X3	Lingkungan kerja X4	Lingkungan kerja X5	Lingkungan kerja X6	Lingkungan kerja X7	Lingkungan kerja X8	Lingkungan kerja X9	Lingkungan kerja X10	Lingkungan kerja X11	Lingkungan kerja X12	Lingkungan kerja X13	Total.X1
Lingkungan kerja X1	Pearson Correlation	,316	,344	,316	,232	,714	,199	,490	,390	,484	,433	,307	,648
	Sig. (2-tailed)	,025	,014	,025	,105	,000	,166	,000	,005	,000	,002	,030	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X2	Pearson Correlation	-,194	,491	-,194	,332	,000	,284	,700	,557	,692	,618	,438	,577
	Sig. (2-tailed)	,178	,000	,178	,019	1,000	,045	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X3	Pearson Correlation	1	,045	1,000*	-,251	,632	-,681**	-,136	-,225	-,200	-,183	-,332	,332
	Sig. (2-tailed)		,758	,000	,079	,000	,000	,348	,116	,049	,203	,019	,154
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X4	Pearson Correlation	,045	1	,045	-,077	,000	-,086	,344	,571	,710	,769	,134	,617
	Sig. (2-tailed)	,758		,758	,597	1,000	,650	,014	,000	,000	,000	,352	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X5	Pearson Correlation	1,000*	,045	1	-,251	,632	-,681**	-,136	-,225	-,280	-,183	-,332	,332
	Sig. (2-tailed)	,000	,758	,000	,079	,000	,000	,348	,116	,049	,203	,019	,154
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X6	Pearson Correlation	-,251	-,077	-,251	1	,000	,368	,232	,385	,479	,314	,568	,533
	Sig. (2-tailed)	,079	,597	,079		1,000	,008	,105	,006	,000	,026	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X7	Pearson Correlation	,632	,000	,632	,000	1	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,341
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000*	,000	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	,015
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X8	Pearson Correlation	-,681**	-,066	-,681**	,368	,000	1	,199	,331	,411	,269	,487	,487
	Sig. (2-tailed)	,000	,650	,000	,008	1,000		,166	,019	,003	,059	,000	,268
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X9	Pearson Correlation	-,136	,344	-,136	,232	,000	,199	1	,390	,484	,433	,307	,685
	Sig. (2-tailed)	,348	,014	,348	,105	1,000	,166	,000	,005	,000	,002	,030	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X10	Pearson Correlation	-,225	,571	-,225	,385	,000	,331	,390	1	,805	,527	,510	,705
	Sig. (2-tailed)	,116	,000	,116	,006	1,000	,019	,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X11	Pearson Correlation	-,280	,710	-,280	,479	,000	,411	,484	,805	1	,893	,633	,834
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,049	,000	1,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X12	Pearson Correlation	-,183	,769	-,183	,314	,000	,389	,433	,527	,893	1	,415	,730
	Sig. (2-tailed)	,203	,000	,203	,026	1,000	,059	,002	,000	,000	,000		,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan kerja X13	Pearson Correlation	-,332	,134	-,332	,568	,000	,487	,307	,510	,633	,415	1	,592
	Sig. (2-tailed)	,019	,352	,019	,000	1,000	,000	,030	,000	,000	,003	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total.X1	Pearson Correlation	,205	,617	,205	,533	,341	,160	,485	,705	,834	,730	,592	1
	Sig. (2-tailed)	,154	,000	,154	,000	,015	,268	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Beban Kerja (Variabel X2)

Correlations

		Beban kerja X1	Beban kerja X2	Beban kerja X3	Beban kerja X4	Beban kerja X5	Beban kerja X6	Beban kerja X7	Total X2
Beban kerja X1	Pearson Correlation	1	,289**	,714**	,597**	,374**	,388**	,597**	,609**
	Sig. (2-tailed)		,042	,000	,000	,008	,005	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X2	Pearson Correlation	,289**	1	,000	,093	,665**	,562**	,093	,719**
	Sig. (2-tailed)	,042		1,000	,520	,000	,000	,520	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X3	Pearson Correlation	,714**	,000	1	,819**	,385**	,372**	,819**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000		,000	,006	,008	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X4	Pearson Correlation	,597**	,093	,819**	1	,416**	,387**	1,000**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,520	,000		,003	,005	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X5	Pearson Correlation	,374**	,665**	,385**	,416**	1	,839**	,416**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,006	,003		,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X6	Pearson Correlation	,388**	,562**	,372**	,387**	,839**	1	,387**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,008	,005	,000		,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Beban kerja X7	Pearson Correlation	,597**	,093	,819**	1,000**	,416**	,387**	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,520	,000	,000	,003	,005		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total X2	Pearson Correlation	,609**	,718**	,578**	,640**	,906**	,865**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Lampiran 4 : Uji Reabilitas

A. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	5

B. Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	13

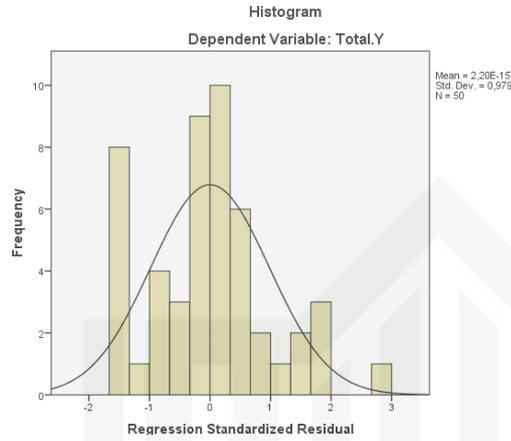
C. Beban Kerja (Variabel X2)

Reliability Statistics

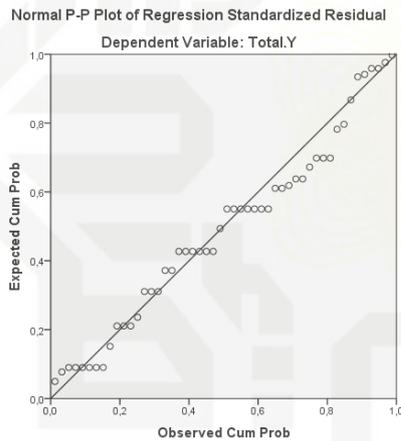
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	7

Lampiran 5 : UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Histogram



Uji Normalitas Garis Plot



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,959	4,237		2,350	,023		
LINGKUNGAN KERJA	,422	,086	,566	4,895	,000	,876	1,142

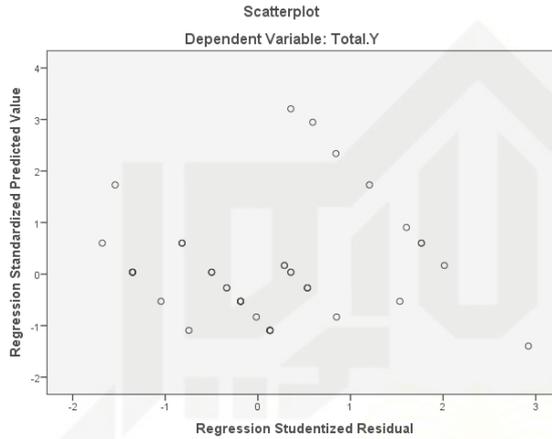


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BEBAN KERJA	-,423	,080	-,612	-5,299	,000	,876	1,142
-------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,451	,427	1,005	1,462

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	9,959	4,237		2,350	,023
LINGKUNGAN KERJA	,422	,086	,520	4,895	,000
BEBAN KERJA	-,423	,080	-,612	-5,299	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN UJI T (UJI PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	9,959	4,237		2,350	,023
LINGKUNGAN KERJA	,422	,086	,520	4,895	,000
BEBAN KERJA	-,423	,080	-,612	-5,299	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN UJI F (UJI SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,890	2	19,445	19,268	,000 ^b
	Residual	47,430	47	1,009		
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Total	86,320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,451	,427	1,005

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

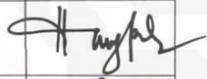
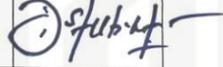
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

BUKTI PENYERAHAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SUSKA RIAU

Nama : Kartini Dewantari
 Nim : 12070123359
 Program Studi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang

No	Tim Penguji / Unit	Nama Penerima	Tanda Tangan
1	Ketua	Dr. Mahyarni, SE, MM	
2	Penguji 1	Dr. Putriana, SE,MM	
3	Penguji 2	Qomariah Lahamid, SE., M.Si	
4	Sekretaris	Pivit Septiary Chandra, M.Si	
5	Pembimbing	Ade Ria Nirmala, SE, MM	
6	Prodi Manajemen S1	Astuti Meflinda, SE, MM	

Diketahui Oleh :

Pekanbaru, 20 Juni 2024

Kabag Tata Usaha
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Kartini Dewantari, S.Kom, MM
 NIM. 12070123359

Yang Menyerahkan, Mahasiswa


Kartini Dewantari
 NIM. 12070123359

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2036/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2024 Pekanbaru, 01 Maret 2024 M
 Sifat : Biasa 20 Sya'ban 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Ade Ria Nirmala, SE, MM**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Kartini Dewantari
 NIM : 12070123359
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT FARM BUKIT PAYUNG "**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 196301012007101003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1594/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 13 Februari 2024 M
3 Sya'ban 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Semesta Mitra Sejahtera
Unit Farm Bukit Payung
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Kartini Dewantari
NIM. : 12070123359
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA

Jl. Soekarno Hatta Komplek Central Bisnis Arengka Blok A No. 3, Tangkerang Barat, Pekanbaru - Riau
Telp (0761) - 61919, 567475, 62429, 62471, 62538, Fax (0761) - 62476

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 001/III/24/KET/PKU3

Kepada yang berkepentingan

Dengan ini kami dari **PT. Semesta Mitra Sejahtera** Pekanbaru dengan ini menerangkan
Bahwa :

Nama : Kartini Dewantari
NIM : 12070123359
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

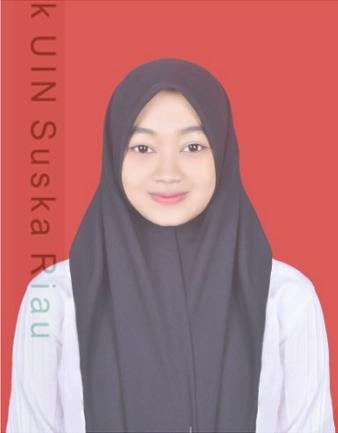
Adalah benar telah menyelesaikan Penelitian di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Bukit Payung (PKU 3) terhitung mulai 29 Januari 2024 sampai dengan 28 Februari 2024..

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 28 Februari 2024
Administrasi Farm/GA
FARM CH PKU 3
CAB. PEKANBARU
(Andi Setiawan)

BIOGRAFI



Nama lengkap penulis adalah Kartini Dewantari lahir pada tanggal 21 April 2002 di Desa Sibuk 2 Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan **Ayahanda Marwan** dan **Ibunda Parmis**.

Pada tahun 2006 penulis memulai pendidikan pertama di Taman Kanak Kanak Pertiwi Desa Sibuk 2, kemudian pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar (SDN 020) Desa Sibuk 2 dan lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Rumbio Jaya, dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2017 yang penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMKN 1 TAPUNG) dan lulus tahun 2020.

Dan pada tahun yang sama penulis diterima menjadi salah satu mahasiswi Strata-1 (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama menjalani proses perkuliahan penulis banyak mendapatkan pengalaman hidup yang sangat bermanfaat, baik pengalaman akademik maupun non akademik. Ditambah dengan bergabung di organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi S1 Manajemen (HIMAPRO), banyak pengalaman, pembelajaran yang didapat seperti melatih sikap kepemimpinan, publik speaking, cara mengontrol emosi dan lain sebagainya.

Penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera Unit Farm Bukit Payung Kec. Bangkinang”** pada bulan Oktober 2023-April 2024. Dan pada tanggal 12 Juni 2024 penulis melakukan Ujian Munaqasyah Skripsi dan dinyatakan **LULUS** dan berhak mendapatkan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Maka untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Orang Tua, keluarga dan teman teman seperjuangan, dan berbagai pihak yang tidak bisa

disebutkan satu persatu. Semoga segala kebaikan, doa dan semangat yang diberikan penulis dapat menjadi ladang pahala untuk kita semua aamiin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.