



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 BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (SM) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

**SERLY DELIANDA**  
**12070126022**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**PEKANBARU**

**2025**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik 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.

State Islamic Un...  
Syarif Kasim Riau



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Serly Delianda  
 NIM : 12070126022  
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen  
 KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 SEMESTER : X (SEPULUH)  
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Hariza Hasvim, S.E., M.Si  
NIP. 19760910 200901 2 003

**MENGETAHUI**

**Ketua Program Studi  
S1 Manajemen**

Astuti Mevlinda, SE., MM.  
NIP. 19720513 200701 2 018

Farir Miftah, S.E., M.M., Ak  
NIP. 19740412 200604 2 002





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Serly Delianda  
 NIM : 12070126022  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Adimulia Agrolestari  
 Tanggal Ujian : 29 Juli 2025

**TIM PENGUJI**

**Ketua Penguji**

Astuti Meflinda, S.E., M.M  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**Penguji 1**

Dr. Mahyarni, S.E., M.M  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**Penguji 2**

Arien Violinda Anggriani, S.E., MSi  
 NIP. 19751106 200710 2003

**Sekretaris**

Hijratul Aswad, S.E., M.M  
 NIP. 19860912 202012 1 00

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





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

# SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SERLY DELIANDA  
 NIM : 12070126022  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai pagar, 22 Desember 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial  
 Prodi : Manajemen SI  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja fisik  
 terhadap kinerja karyawan Bagian produksi pada  
 PT. ADIMULIA AGROLESTARI Kabupaten Kepulauan Singi-  
 ngi "

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, 28 Juni 2025  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12070126022

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.  
ADIMULIA AGROLESTRASI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**OLEH**

**SERLY DELIANDA**  
**NIM. 12070126022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adimulia Agrolestari, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun besaran pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari sebesar 51%, sedangkan sisanya (49%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Beban kerja, Lingkungan Kerja fisik, 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.

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION  
EMPLOYEES DEPARTMENT AT PT. ADIMULIA AGROLESTARI  
KUANTAN SINGINGI REGENCY**

BY

**SERLY DELIANDA**  
**NIM. 12070126022**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Adimulia Agrolestari, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of workload and the physical work environment on the performance of production employees at PT. Adimulia Agrolestari, both partially and simultaneously. The population in this study was 103 people, and the sample size was 103 people. The sampling method used was saturated sampling. The data used were primary and secondary data. The data analysis method used in this study was quantitative descriptive analysis. The results showed that partially, workload had a negative and significant effect on employee performance. Meanwhile, the physical work environment had a partial and significant positive effect on employee performance. Simultaneously, workload and the physical work environment influenced the performance of production employees at PT. Adimulia Agrolestari, Kuantan Singingi Regency. The magnitude of the influence of workload and the physical work environment on employee performance in the production department at PT. Adimulia Agrolestari was 51%, while the remaining 49% was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Workload, Physical Work Environment, Performance*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi”**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, dukungan serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga

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.

menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Terima kasih teristimewa untuk Ayahanda Ibnu Husin dan Ibunda Daswinar, panutan dan penyemangat hidupku. Ayah yang hanya tamat SMP, namun mampu menjadi pendidik terbaik lewat kerja keras dan ketulusan. Ibu, dengan kasih sayang dan doa tanpa henti, selalu menjadi cahaya di setiap langkahku. Berkat pengorbanan kalian, aku mampu menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Semoga Allah membalas semua dengan kesehatan, umur panjang, kebahagiaan, dan keberkahan. Izinkan aku mengabdikan dan membalas cinta kalian dengan segenap hati. Teruntuk Kakakku Mela Puspita, S.Pd dan abangku Brigadir Aryadi Thole terimakasih atas do'a motivasi dan dukungannya, yang diberikan, kepada penulis sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Nurlasera, S.E., M.Si, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak, Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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 milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Dr.Hariza Hasyim,SE, M.SI selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE., MM selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
8. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan administrasi selama menempuh perkuliahan.
10. Terimakasih kepada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Terimakasih Kepada teman seperjuangan Dea, Selsy, Raudah atas segala motivasi, dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini. See you on top, guys!



**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.

12. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah menemani dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terutama teman-teman seperjuangan.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 18 Juni 2025

Penulis,

**Serly Delianda**  
**NIM. 12070126022**





## 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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
2.2.3 Indikator kinerja .....	18
2.3 Beban Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	20
2.3.2 Jenis Beban Kerja .....	21
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	21
2.3.4 Indikator Beban Kerja .....	24
2.4 Lingkungan Kerja Fisik .....	24
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	29
2.5 Pengaruh antar variabel .....	30
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	30



**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja.....	31
2.6 Pandangan Islam .....	32
2.6.1 Pandangan Islam terhadap kinerja.....	32
2.6.2 Pandangan Islam terhadap Beban kerja.....	33
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja Fisik .....	34
2.7 Penelitian Terdahulu .....	34
2.8 Kerangka Pemikiran .....	41
2.9 Hipotesis .....	42
2.10 Defenisi Konsep Operasional .....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.2.1 Jenis Data .....	46
3.2.2 Sumber Data .....	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi .....	48
3.3.2 Sampel .....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Skala Pengukuran .....	49
3.6 Analisis Data.....	50
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	51
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.6.3 Uji Hipotesis.....	55
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	59
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	59
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	60
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	58
4.5 Fasilitas Kebun .....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	65
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	65
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66





## 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.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	68
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....	69
5.2.3 Analisi Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	70
5.3 Uji Kualitas Data .....	72
5.3.1 Uji Validitas .....	72
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	74
5.4 Uji Asumsi Klsik .....	75
5.4.1 Uji Normalitas .....	75
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	77
5.4.3 Uji Autokorelasi .....	78
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	79
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
5.6 Uji Hipotesis .....	82
5.6.1 Uji Parsial .....	82
5.6.2 Uji Simultan .....	84
5.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
5.7 Pembahasan .....	87
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Target Produksi Tahunan dan Realisasi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi .....	4
Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan dan Jam Kerja Perhari Kerja PT. Adimulia Agrolestari Bagian Produksi Tahun 2019-2023 .....	5
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 1 Tingkat Nilai Korelasi.....	58
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel.....	68
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel.....	69
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel.....	70
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	72
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1) .....	73
Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2) .....	73
Tabel 5. 11 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja, Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 5. 12 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 5. 13 Uji Autikorelasi .....	79
Tabel 5. 14 Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 5. 15 Uji T Hitung .....	83
Tabel 5. 16 Uji F Hitung .....	85
Tabel 5. 17 Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	86





**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 1.1 Lantai berminyak di PT. Adimulia Agrolestari.....	7
Gambar 1.2 suara bising dari mesin produksi.....	8
Gambar 1.3 korosi baja pada pagar pengaman tangga.....	8
Gambar 1.4 Pencahayaan yang redup .....	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Adimulia Agrolestari.....	57
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	75
Gambar 5.2 Uji Normalitas P-P Plot.....	76
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aset yang paling penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Karyawan bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga motor penggerak yang menentukan arah dan kesuksesan perusahaan. Keahlian, kreativitas, dan dedikasi yang dimiliki oleh setiap individu dapat menjadi faktor pembeda antara perusahaan yang maju dan yang stagnan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi, perusahaan memiliki fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang dan beradaptasi dengan perubahan di pasar.

Sumber daya yang baik dalam sebuah organisasi dapat diidentifikasi melalui kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat. Ketika perusahaan mampu mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusia dengan efektif, hasilnya akan terlihat pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja yang konsisten. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam artian lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Dalam 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.

seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan (**Rivai & Basri, 2015**) Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kerja ialah dengan memperhatikan hal-hal yang menjadi penyebab dari turunya kinerja karyawan tersebut

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut (**Koesmowidjojo, 2017**) mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab jika karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Selain itu untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan karena salah satu upaya agar kinerja karyawan dapat meningkat yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Karyawan akan merasa lebih betah berada di lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Menurut (**Sedarmayanti, 2019**) lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membuat mereka bekerja secara optimal, maksimal, dan nyaman.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Pratama et al., 2024**) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh keterampilan 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.

lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Priastama wilayah Denpasar selatan yang menyatakan bahwa keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi ialah perusahaan yang aktif dalam kegiatan kebun dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Kantor pusat beralamat di Jalan Kuantan II No. 6 Pekanbaru- 28142. Alamat Lokasi kegiatan PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi terletak di Desa Suka Maju Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Jumlah karyawan tetap yang berkerja di bagian pabrik sejumlah 103 orang, yang mana keseluruhan berjenis kelamin laki-laki. Aktivitas Perusahaan adalah memproduksi Tandan buah segar (TBS) dan hasil produknya berupa *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK). Hasil produk digunakan dalam memenuhi kebutuhan domestik.

Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui hasil produksi dicapai atau tidak di PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi dalam kurun 5 tahun terakhir. Apabila hasil produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi meningkat artinya kinerja karyawan tersebut baik, sedangkan apabila hasil produksi menurun maka terdapat permasalahan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut pencapaian target dan realisasi produksi dapat dilihat pada tabel 1.1.





1. 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.

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

**Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Target Produksi Pertahun dan Realisasi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Tahun	Target produksi Pertahun (Ton)	Realisasi target Pertahun (Ton)	presentase Realiasi (%)
1	2019	40.000.000	39.185.420	97.96%
2	2020	40.000.000	40.120.020	100.30%
3	2021	45.000.000	38.021.000	84.49%
4	2022	50.000.000	38.821.001	77.64%
5	2023	50.000.000	37.559.570	75.12%

Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024

Berdasarkan tabel dapat 1.1 dapat dilihat bahwa sejak 2019 sampai tahun 2023 Kinerja karyawan mengalami fluktuasi (tidak tetap/ cenderung berubah-ubah), dari lima tahun terakhir hanya tahun 2020 yang mencapai target produksi, dan dari tabel diatas memperlihatkan adanya gap yang jauh antara target dan realisasi produksi yang terjadi pada tahun 2023. Penurunan Kinerja karyawan bisa diakibatkan perusahaan kurang memberikan perhatian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

Beban kerja menurut (Koesmowidjojo, 2017) adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan 4 dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan kondisi yang membebani pekerja dalam pekerjaannya, dimana pekerjaan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85 ketentuan jam kerja mengatur dua sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari



## 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi bagian produksi karyawan bekerja selama 24 jam setiap hari dengan pembagian shift kerja yang dibagi menjadi dua shift, yaitu shift 1 dan shift 2. Untuk melihat jumlah karyawan dan jam kerja karyawan perhari kerja dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan dan Jam Kerja Perhari Kerja PT. Adimulya Agro Lestari Bagian Produksi Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Jumlah karyawan		Jam kerja Perhari	
		Shift 1	Shift 2	Shift 1	Shift 2
1.	2019	47	46	07.00-17.00 WIB	17.00- 03.00 WIB
2.	2020	46	46	07.00-17.00 WIB	17.00 – 03.00 WIB
3.	2021	48	48	07.00-17.00 WIB	17.00 – 03.00 WIB
4.	2022	52	52	07.00-17.00 WIB	17.00 – 03.00 WIB
5.	2023	52	51	07.00-17.00 WIB	17.00 – 03.00 WIB

**Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024**

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat untuk shift 1 bekerja selama 10 jam dan shift 2 bekerja selama 10 jam perhari yang artinya melebihi batas normal bekerja yaitu 8 jam perhari. Berdasarkan observasi peneliti dan wawancara dengan mandor pengolahan di PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi bagian produksi karyawan bekerja selama 7 hari dalam seminggu dan libur hanya hari tertentu. untuk hari kerja pada hari minggu tidak mendapat upah lembur, untuk hari liburnya seperti Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Idul Adha dan tanggal merah lainnya. Hari libur untuk karyawan bagian produksi





#### 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.

sangat sedikit. Kurangnya hari libur dengan jam kerja yang melebihi batas normal menjadi beban untuk karyawan,

Lingkungan kerja menurut **(Mangkunegara, 2017)** seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

**(Sedarmayanti, 2017)** menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua perihal yang bersifat fisik yang dijumpai dalam lingkup sekitar tempat kerja yang dapat memberi pengaruh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan relasi dengan rekan kerja dan pimpinan atas dalam mengkoordinasi hubungan kerja yang baik dengan yang lain, maka membutuhkan peraturan waktu, jabatan, menyadari efek perkataan dan tindakan kepada orang lain.

Lingkungan kerja bisa berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada manusia, maka lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki makna penting bagi manusia yang melakukan kegiatan di dalamnya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di bagian produksi, PT. Adimulia Agrolestari sering menghadapi berbagai keluhan dalam lingkungan kerja mereka. Keluhan tersebut antar lain lantai yang berminyak dan licin, suara bising dari mesin produksi, korosi pada baja dan pagar pengaman pada tangga, dan pencahayaan yang redup pada ruangan produksi.

**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. 1 Lantai berminyak di PT. Adimulia Agrolestari**



**Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024**

Lantai di area produksi pada PT. Adimulia Agrolestari tampak licin dan berminyak akibat residu hasil produksi yang menumpuk. Lantai yang berminyak dan licin membuat karyawan mengalami kecelakaan kerja seperti terpeleset dan tergelincir yang beresiko mengalami cedera yang kemudian berdampak pada pekerja 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.

**Gambar 1. 2 suara bising dari mesin produksi**

*Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024*

Suara bising yang dihasilkan oleh mesin-mesin produksi di area kerja menciptakan lingkungan yang kurang nyaman bagi karyawan. Kebisingan yang terjadi mengganggu konsentrasi serta menghambat komunikasi antar pekerja yang menyebabkan kesalahan dalam bekerja pada karyawan bagian produksi

**Gambar 1. 3 korosi baja pada pagar pengaman tangga**

#### 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.



*Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024*

Kondisi pagar pengaman tangga yang mengalami korosi di area produksi yang membahayakan keselamatan dan mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Rasa khawatir terhadap kekuatan pagar saat digunakan membuat karyawan lebih waspada dan cemas, sehingga mengurangi fokus mereka dalam menjalankan tugas.

**Gambar 1. 4 Pencahayaan yang redup**



*Sumber: PT. Adimulia Agrolestari 2024*

Ruangan produksi pada PT. Adimulia Agrolestari memiliki pencahayaan yang redup, sehingga mengganggu kenyamanan dan konsentrasi 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.

dalam bekerja. Kurangnya cahaya yang memadai membuat area kerja menjadi kurang jelas. Selain itu kondisi ini juga dapat membuat ketegangan mata dan kekelahan lebih cepat yang berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:



**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. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Adi Mulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Mampu memberikan masukan bagi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi, dalam menganalisa pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia , khususnya mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik untuk meningkatkan Kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Sebagai bahan Referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.



#### 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.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Yakni menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM 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.

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singing

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yakni merupakan bab pembahasan dimana penulis akan mengemukakan tentang pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

**BAB VI: PENUTUP**

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat dikembangkan.



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.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Sinambela, 2019)** manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut **(Suparyadi, 2015)** menyatakan bahwa: manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang berjuan untuk mempengaruhi, sikap perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan

Menurut **(Mangkunegara, 2017)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Sedarmayanti, 2019)** mengemukakan Manajemen Sumberdaya Manusia adalah rangkaian tahapan penggunaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien lewat kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian yang menjadi potensi dalam menjangkau tujuannya. Maka kesimpulan dari manajemen sumberdaya manusia adalah tahap perencanaan, pengadaan,



**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.

pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk memperoleh target baik individu ataupun perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efesien dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (**Mangkunegara, 2017**) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**khaeruman, 2021**) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kemudian menurut (**Kasmir, 2016**) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.





**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.

Kesimpulan dari Kinerja adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **(Kasmir, 2016)** faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat.

2. Pengetahuan

Dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Apabila suatu pekerjaan memiliki suatu rancangan baik maka akan memudahkan seseorang untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

4. Kepribadian

Dengan memiliki kepribadian dan karakter yang baik seseorang akan melakukan pekerjaannya dengan bersungguh sungguh.



**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. Motivasi Kerja

Apabila karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dari orang lain, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seseorang pemimpin dalam memerintah karyawannya

8. Budaya organisasi

Kebiasaan – kebiasaan atau norma norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau bahagia sebelum dan setelah melakukan pekerjaan

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasaran, serta hubungan antara rekan 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.

#### 11. Loyalitas

Keseitiaan karyawan dalam bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

#### 12. Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

#### 13. Disiplin kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut **(Nurmansyah, 2018)** mengidentifikasi lima variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan diterima
4. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungannya dengan organisasi.

#### 2.2.3 Indikator kinerja

Menurut **(Kasmir, 2019)** indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.





#### 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. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

### 3. Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan

### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

### 5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan.

### 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Selanjutnya, menurut (Khaeruman,2021) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas (Jumlah)

Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.



**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. Kualitas (Mutu)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Kerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

**2.3 Beban Kerja**

**2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut **(Sutrisno, 2016)** beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut **(Koesmowidjojo, 2017)** beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.



**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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan beban kerja sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia. Tugas-tugas ini harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki karyawan.

### 2.3.2 Jenis Beban Kerja

Menurut (Koesmowidjojo, 2017) terdapat 2 jenis beban kerja yaitu diantaranya:

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

### 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja menurut (Koesmowidjojo, 2017) yaitu:

1. Faktor Eksternal merupakan faktor yang asalnya dari luar tubuh karyawan, diantaranya sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja bisa memberi tambahan beban yang mencakup, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi dan lingkungan kerja biologis serta lingkungan kerja psikologis.





**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. Tugas (task) mencakup tugas yang bersifat fisik seperti; sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, tata ruang tempat kerja, stasiun kerja, cara angkut serta beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi: tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan dan perasaan (psikologis).

c. Organisasi Kerja.

Organisasi kerja yang mencakup lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lainnya.

2. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang diakibatkan respon mengerjakan beban kerja.

Diantaranya dua faktor yaitu:

- a. Faktor Somatis (umur, gender, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan).
- b. Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan dan keinginan serta kepuasan).

Menurut **(Tarwaka, 2014)** beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. berikut penjelasan dari masing-masing faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. yang terdiri dari :



**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. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor yang secara dominan mempengaruhi beban kerja mental ada tiga, yaitu:

- a. Kesibukan (*busyness*).

Kecepatan untuk mengontrol tindakan, membuat keputusan, dan frekuensi dari pemberi beban, baik yang mudah maupun yang sulit.

- b. Kompleksitas (*complexity*).

Tingkat kesulitan dari tugas serta tingkat konsentrasi yang diperlukan.

- c. Konsekuensi (*consequences*).

Prioritas pada keberhasilan dari tugas yang dilaksanakan.



**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.

### 2.3.4 Indikator Beban Kerja

Didalam pengukuran beban kerja, indikator yang digunakan menurut **(Koesmowidjojo, 2017)** sebagai berikut:

- a. Kondisi Pekerjaan : melingkupi tentang sudut pandang individu terkait keadaan pekerjaan, misalnya menentukan keputusan dengan cepat ketika dalam proses pelaksanaan kerja serta mengerjakan kegiatan ekstra diluar jam pekerjaan.
- b. Penggunaan Waktu Kerja : waktu yang dihabiskan individu untuk aktivitas yang kaitannya dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Target Yang Harus di Capai : sudut pandang individu terkait beratnya beban kerja yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya yang harus tercapai pada waktu tertentu.

### 2.4 Lingkungan Kerja Fisik

#### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang diembanya.

**(Sedarmayanti, 2017)** menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang apat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, lingkungan kerja merupakan seluruh situasi yang ada disekitar karyawan, sehingga





#### 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.

memberi dampak terhadap dirinya baik secara langsung saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian menurut (Nitiseminoto, 2016) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan ini mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja fisik meliputi segala hal yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan keancaran dalam bekerja.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan



**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.

untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

4. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

5. Getaran mekanis ditempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan 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.

dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
  - b. Datangnya kelelahan
  - c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.
6. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Tata warna di tempat kerja. Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

7. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang 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.

saja, tetapi berkaitan jugal dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk 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.

8. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan.

10. Musik di tempat kerja.

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya.

### 2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Afandi, 2018) Indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan

Penggunaan serta pengaturan cahaya yang ada di sekitar lokasi kerja.

2. Warna

Tata warna dalam tempat pekerjaan berpengaruh terhadap perasaan karyawan dalam tempat 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.

3. Suara (bunyi music, bunyi mesin pabrik)

Pengaturan memberikan batas maksimum dan minimum suara atau bunyi yang dihasilkan dari mesin supaya tidak mengganggu pendengaran.

4. Udara ( kelembaban dan temperatur udara).

Pengaturan dalam mengelola suhu udara dan kelembaban ditempat kerja.

Adapun menurut **(Sedarmayanti, 2017)** menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan

Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengambil indikator lingkungan kerja fisik yaitu: Pencahayaan, kebersihan, dan suara.

## 2. 5 Pengaruh antar variabel

### 2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan biasanya diberi satu atau lebih tugas, yang sering kali harus diselesaikan secara bersamaan. Tentu saja hal ini pasti memerlukan waktu, tenaga dan pikiran besar agar dapat menyelesaikannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang 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.

standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Meninjau dari perusahaan kepada karyawan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman dari setiap keryawan perusahaan yang bekerja apabila karyawan diberikan perusahaan kepada karyawan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman dari setiap keryawan perusahaan yang bekerja apabila karyawan diberikan beban yang lebih satu tingkat dari kewajiban kerja yang di pikul maka karyawan akan mengalami pengeluaran energi yang berlebihan dalam penyelesaian tugas.

Menurut (**Munandar, 2018**), beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja, yang menimbulkann stress dan lelah dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan yang tinggi terhadap karyawan sehingga menimbulkan masalah kesehatan mental dan emosional lalu berdampak pada kinerjanya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dipikul dengan kemampuan karyawanya agar mereka bekerja dengan produktif.

### **2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapat perhatian, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.



#### 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.

Menurut Mangkuprawira & Hubeis dalam Lilyana et al., (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman dan aman sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan akan maksimal.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam terhadap kinerja

Dalam pandangan Islam, kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting dan memiliki dimensi spiritual dan etika yang harus diperhatikan. Islam mendorong setiap individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kejujuran. Islam mendorong kinerja yang optimal dengan landasan nilai-nilai spiritual, etika, dan tanggung jawab yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang benar dan niat yang ikhlas akan membawa keberkahan baik di dunia maupun di akhirat.

Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam ayat Al-Quran. Sebagaimana dalam Surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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



**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.

*akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”.*

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap individu diperintahkan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas. Pekerjaan seseorang diawasi tidak hanya oleh atasan atau rekan kerjanya, tetapi juga Allah, rasul-Nya dan orang-orang beriman. Ini menekankan bahwa kinerja dan perilaku seseorang dalam bekerja tidak hanya berdampak di dunia tetapi juga di akhirat, dimana setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

### 2.6.2 Pandangan Islam terhadap Beban kerja

Salah satu prinsip utama dalam Islam adalah bahwa Allah tidak akan memberikan beban kepada seseorang melebihi kemampuannya. Hal ini disebutkan dalam ayat Al-Quran dalam surat Al-Mu'minun ayat 62.

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya”.

Ayat ini mengulang prinsip yang sama bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan individu. Ini juga menekankan bahwa Allah Maha Adil dan tidak akan menzalimi hamba-Nya dengan memberikan beban yang tidak dapat mereka tanggung. Dalam konteks dunia kerja, ini mengajarkan pentingnya keadilan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab, sehingga setiap orang bekerja sesuai dengan kemampuan mereka.





#### 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.

### 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

Islam mengajarkan untuk menjaga alam dan lingkungan, termasuk tempat kerja, agar tetap bersih, aman, dan sehat bagi semua orang yang terlibat di dalamnya. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang baik bukan hanya tentang kenyamanan fisik, tetapi juga tentang tanggung jawab moral dan spiritual terhadap bumi dan ciptaan Allah lainnya. Hal ini disebutkan dalam surat Al-Mulk ayat 15 yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat ini mengajarkan bahwa bumi dan segala isinya adalah karunia dari Allah yang harus dimanfaatkan dengan bijaksana. Dalam konteks lingkungan kerja fisik, ini berarti pentingnya menciptakan ruang kerja yang ramah lingkungan, mendukung kelestarian alam, dan memperhatikan dampak aktivitas pekerjaan terhadap lingkungan sekitar.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang memiliki ketertarikan dengan variabel yang diteliti, seperti beban kerja, lingkungan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerja fisik dan kinerja karyawan. Berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini:

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Indah Choirun Nisa dkk (2018)	Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Malang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat satu variabel berbeda</li> <li>- Lokasi penelitian</li> <li>- Populasi</li> <li>- Objek</li> </ul>	1. Terdapat pengaruh signifikan komunikasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
2.	Besty Lilyana dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat satu variabel berbeda</li> <li>2. Lokasi penelitian</li> <li>3. Objek</li> <li>4. Populasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan</li> <li>3. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
3.	Tita Meilani & Ridlwan Muttaqin (2024)	Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Murni Konstruksi Indonesia Palu	1. Terdapat dua variabel berbeda 2. Populasi 3. Lokasi Penelitian	1. Adanya pengaruh pengembangan karier secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Adanya pengaruh positif dan significant Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. 4. Pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Putu Dedy Pratama dkk (2024)	Pengaruh keterampilan kerja, Lingkungan Kerja fisik	1. Lokasi penelitian 2. Terdapat 1 variabel yang berbeda.	1. keterampilan kerja berpengaruh positif dan





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
		dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama wilayah Denpasar Selatan.	3. Populasi	signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Ratih Kalimah Juandi & Lidya Pricilia (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) cabang gading serpong.	1. Populasi 2. Sampel 3. Lokasi Penelitian	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6.	Jeky K R Rolos, dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwarasya Cabang Manado Kota	1. Lokasi Penelitian 2. Populasi 3. Sampel	1. beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Fernando Reinhard Tjiabrata dkk, (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	1. Lokasi Penelitian 2. Populasi 3. Sampel	1. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	Milafatul Qoyyima h, dkk (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi	1. Terdapat dua variabel berbeda 2. Populasi 3. Lokasi Penelitian	1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Solusi Madiun		karyawan. 3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4. beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Devit Ardi Kustanto & Titik Desi Harsoyo (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta	1. Terdapat dua variable yang berbeda. 2. Lokasi penelitian. 3. Populasi 4. Sampel.	1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				4. kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dan memicu kinerja karyawan
10.	Welly Hartono & Merta Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama	1. Terdapat satu variable yang berbeda 2. Lokasi Penelitian 2. Sampel 3. Populasi	1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. 2. Disiplin Kerjaberperngaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama 1. Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara

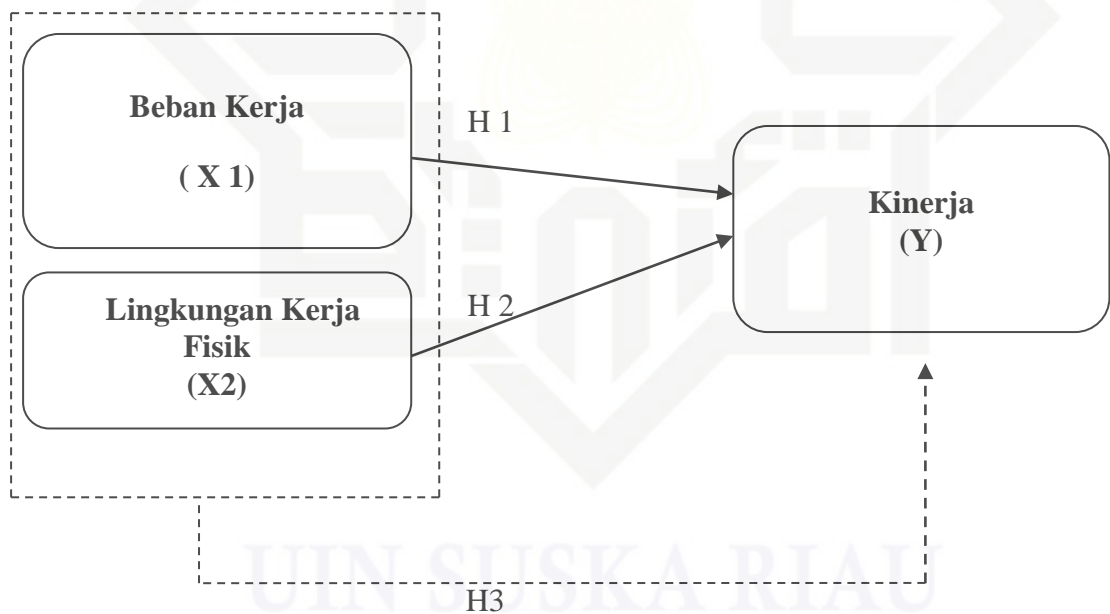
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Agar memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**



*Sumber: Koesomowidjojo (2017), Afandi (2018)*

Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial  
 - - - - -> Pengaruh secara simultan



#### 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. Variabel bebas (independent)

Beban Kerja (X1)

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

### 2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja (Y)

## 2.9 Hipotesis

(Sugiyono, 2016) mengemukakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, rumusan masalah penelitian digambarkan ke bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban yang diperoleh hanya dilandaskan pada teori yang relevan, belum berlandaskan pada fakta empiris yang didapatkan melewati data yang dikumpulkan. Maka hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian dibawah ini:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT.Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi.

Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan (Rolos et al., 2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota yang mengatakan jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi





**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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan

H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Kusnanto & Harsoyo, 2019)** dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta;" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada di lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

H3: Diduga Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Pratama et al., 2024)** dalam penelitiannya berjudul pengaruh keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomacro Prisma Utama wilayah Denpasar Selatan yang menyatakan bahwa Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



1. 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.

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

## 2.10 Defenisi Konsep Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yaitu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Untuk mengukur ketiga variabel tersebut digunakan beberapa indikator yang bersumber dari teori atau pendapat para ahli. Berikut Adalah definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan prestasi kerja dari sasaran yang haru dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing- masing <b>(Khaeruman, 2021)</b>	1. Kuantitas (Jumlah) 2. Kualitas (Mutu) 3. Kerja sama <b>(Khaeruman, 2021)</b>	Likert
2.	Beban Kerja (X)	Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. <b>(Koesmowidjojo, 2017)</b>	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai. <b>(Koesmowidjojo, 2017)</b>	Likert



**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.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja <b>(Sedarmayanti, 2017)</b>	Likert
----	-----------------------------	---	---	--------





#### 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODEOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adimulia Agrolestari Desa Suka Maju Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini mulai dilakukan dari 8 Agustus 2024 sampai dengan penelitian ini selesai

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari populasi dan sampel penelitian, yang kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Menurut (Sugiyono, 2022), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

##### a. Data Kualitatif

Metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada keadaan objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi.



**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. Data Kuantitatif**

Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**3.2.2 Sumber Data**

Menurut **(Sugiyono, 2022)** menyebutkan terdapat dua jenis sumber data, antara lain ;

**a. Data Primer**

Menurut **(Badriyah et al., 2022:161)**Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

**b. Data Sekunder**

Menurut **(Badriyah et al., 2022:161)** Data Sekunder merupakan semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari manajemen organisasi. Data tersebut berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data atau



**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.

informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2016) menyebutkan bahwa Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri khas tertentu yang diharapkan penulis untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Penentuan data yang menjadi populasi dalam penulisan ini merupakan karyawan tetap bagian produksi PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 103 orang.

#### 3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2016) menyebutkan bahwa Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang populasi tersebut miliki. Pada penulisan ini sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang berjumlah 103 orang. Teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel apabila mengambil keseluruhan anggota populasi yang dipakai sebagai contoh.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini 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.

## 1. Kueisoner

(Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau soal tertulis unruk dijawab responden. Pada kuesioner ini menggunakan skala likert yang penilaiannya terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert merupakan skala yang dibuat agar memudahkan responden merespon berbagai tingkat yang akan diukur pada setiap objek.

Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

## 2. Wawancara (Interview)

(Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika penulis ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk mendapatkan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk menemukan hal yang lebih mendalam dari responden pada pengetahuan ataupun sudut pandang. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Karyawan bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

## 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, tanggapan, atau respon seseorang





**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.

atau sekelompok orang tentang suatu fenomena (Sugiyono, 2022). Ada lima kategori penilaian untuk pertanyaan yang diberikan antara lain ;

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | = Skor 5 |
| 2. Setuju (S)                | = Skor 4 |
| 3. Netral (N)                | = Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | = Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

### 3.6 Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Menurut (Sudirman et al., 2020:165) analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data yang dapat diukur atau dihitung menggunakan angka, seperti pengukuran pemusatan data, pengukuran persebaran data, maupun pengukuran kemencengan data. Tujuan dari analisis deskriptif kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat memudahkan interpretasi dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang ada.

Dalam mendukung analisis deskriptif kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Data penelitian yang diperoleh akan diolah menggunakan alat statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :



#### 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.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

$\alpha$  = konstanta / kemiringan slope

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien

e = error term

### 3.6.1 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Ghozali, (2018:51) menyatakan Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang sebenarnya diukur oleh kuesioner. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria yaitu:

1. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid.
2. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih kecil dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% dengan df n-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.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan. Butir kuisisioner dikatakan reliable (layak) jika Cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliable (layak) jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas adalah pengujian yang dirancang untuk memeriksa apakah data variabel bebas dan terikat dalam persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan tiga macam uji diantaranya,

*Pertama*, uji normalitas histogram, Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal. Sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardizet Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. *Kedua*,



#### 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 normalitas garis P-P Plot, pada uji garis P-P Plot dengan melihat jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal.

### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018) mengatakan Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Aturan pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

- a. Nilai  $Tolerance < 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas
- b. Nilai  $Tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

### 3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali, (2018) uji autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-





**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.

variabel penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk mneguji autokorelasi adalah metode Durbin-Watson. Apabila nilai *Durbin-Watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi. Proses pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* diuraika sebagai berikut:

- a. Jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

#### 3.6.2.4 Uji Heterokedastisitas

**Ghozali, (2018)** menerangkan bahwa Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi dikatakan baik jika Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika data (titik) pada scatterplot menyebar



#### 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.

secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Menerangkan bahwa Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi dikatakan baik jika Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika data (titik) pada scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji Parsial

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji parsial (uji  $t$ ) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat dilihat dari  $t$  tabel dan  $t$  hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat



**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.

signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikan  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.6.3.2 Uji Simultan

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau



#### 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.

0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , dan F hitung  $> F$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ , dan F hitung  $< F$  tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

#### 3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

(Ghozali, 2018) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien ini memberikan gambaran seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.





**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.

Koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan 1 variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai  $R^2$  meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah di sesuaikan, adjusted  $R^2$  ( $R^2$  adj). Tingkat korelasi dari nilai  $R$  dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 Tingkat Nilai Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00 – 0.199	Korelasi sangat rendah
0.20 – 0.399	Korelasi rendah
0.40 – 0.599	Korelasi sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat



**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 IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Adimulia Agrolestari berdiri sekitar tahun 1990 merupakan Perusahaan Besar Swasta Nasional (PBSN) yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Kegiatan usaha yang dilaksanakan meliputi perkebunan kelapa sawit dengan mengelola Hak Guna Usaha (HGU) seluas 6.485 Ha luas kebun tersebut terbagi menjadi 2 (dua) Estate yaitu Kebun Sei Teso dengan luas areal 3.952 Ha dengan izin HGU Nomor: 17/HGU/BPN/1994 terletak di Kabupaten Kampar terdiri dari 7 (tujuh) afdeling, dan Kebun Sei Jake dengan luas areal 2.533 Ha dengan izin HGU Nomor: 16/HGU/BPN/1994 yang terletak di Kabupaten Kuantan Singingi yang terdiri dari 5 (lima) afdeling. Adapun jarak antara kedua areal tersebut + 14 Km. Kondisi tanaman di kedua kebun ditanam berkisar dari tahun 1991 s/d 1998 sehingga saat ini berumur antara 22 s/d 14 tahun. Lokasi perkebunan terletak + 110 Km arah tenggara dari Kota Pekanbaru – Riau.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### a. Visi Perusahaan

- Menjadi Perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan.

##### b. Misi Perusahaan

- Membangun tim yang professional dan solid secara berkelanjutan.
- Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

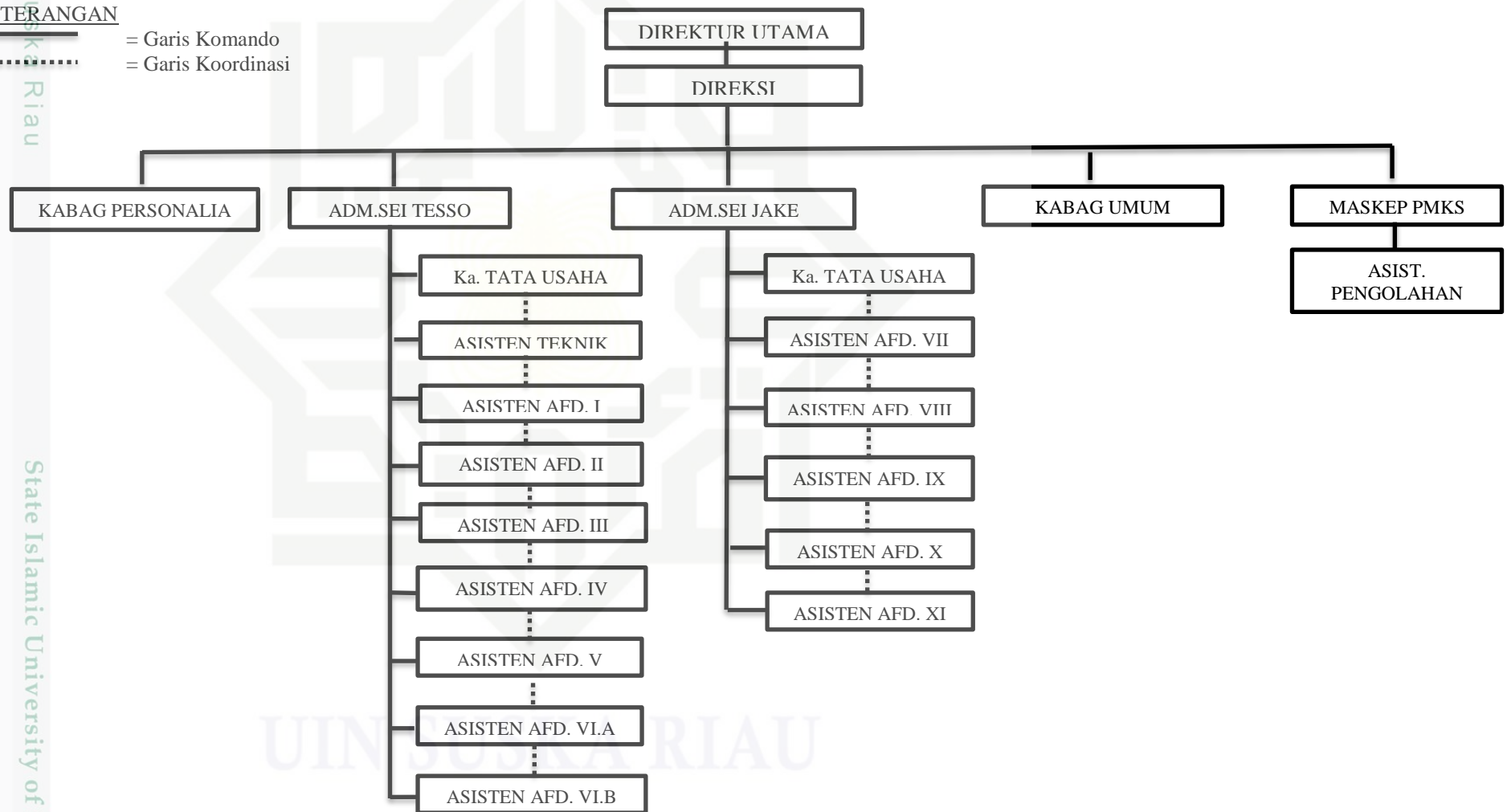
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- Memberikan kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi.

### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Adimulia Agrolestari secara struktural, dipimpin oleh seorang Direktur Utamayang berkedudukan di Pekanbaru. Selanjutnya Direktur Utamadibantu oleh seorang Direksi. Kemudian untuk menjalankan unit bisnisnya Direksi dibantu oleh 2 orang Kepala Bagian, yang terdiri dari Kepala Bagian Personalia dan Kepala Bagian Umum, serta dibantu oleh 3 Manajer unit bisnisyang terdiri dari Manajer Kebun Sei Teso, Manajer Kebun Sei Jake dan Manajer PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit). Untuk Manajer Kebun Sei Tesso dibantu oleh 1 orang Kepala Tata Usaha, 1 Asisten Teknik dan 6 Asisten Lapangan. Untuk Manajer Kebun Sei Jake dibantu oleh 1 orang Kepala Tata Usaha, dan 5 Asisten Lapangan. Dan untuk Manajer PMKS dibantu oleh 1 orang Asisten Pengolahan. Berikut struktur organisasi PT Adimulia Agrolestari:

**Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT. ADIMULIA AGROLESTARI**



Sumber: PT. Adimulia Agrolestari, 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.

## 4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

### 4.4.1 Administratur

1. Mengkoordinasikan penyusunan rencana anggaran belanja perusahaan
2. Menandatangani dan mengecek dokumen, formulir dan laporan sesuai dengan sistem prosedur yang berlaku.
3. Mengarahkan kegiatan-kegiatan kepada Asisten.
4. Melaporkan data serta kegiatan yang ada ke Direksi.
5. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perkebunan sesuai dengan norma pedoman dan instruksi dari pimpinan umum.
6. Menelaah dan mendisposisi surat-surat masuk untuk penyelesaian selanjutnya.
7. Membina dan meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan.
8. Membina suasana kekeluargaan dan kerja sama yang baik antara asisten, karyawan dan warga serta memelihara keamanan.

### 4.4.2 Asisten Afdeling

1. Mengelola dan memimpin seluruh kegiatan operasional yang ada di lingkup bagian tanaman sesuai dengan petunjuk dan peraturan perusahaan PT Adimulia agrolestari.
2. Bertanggung jawab atas keberhasilan dan peningkatan hasil kebun.
3. Membuat laporan hasil kebun yang dipertanggung jawabkan kepada manager.
4. Membuat agenda untuk perawatan dan pemupukan pada kebun.
5. Memberikan instruksi dan program kerja pada mandor kebun.



#### 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.

### 4.4.3 Mandor I (Satu) Kebun

1. Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja tahunan, bulanan dan harian meliputi pekerjaan panen dan pemeliharaan.
2. Melaksanakan program kerja yang telah disetujui oleh Management yang pelaksanaannya dibantu oleh Mandor Panen, Krani Panen, Mandor Brondolan dan Mandor Pemeliharaan.
3. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan Kontraktor ataupun oleh Mandor lapangan.
4. Membantu pekerjaan Asisten pada :
  - a. Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja bulanan dan harian sesuai kriteria panen yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
  - b. Memeriksa lokasi dan areal kerja pemanen dan TPH (tempat pemungutan hasil) minimal 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah pemanen di Afdeling.
  - c. Membantu Asisten Afdeling dalam hal transportasi buah dan pengamanan buah di lapangan.
5. Pekerjaan Pemeliharaan :
  - a. Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja bulanan dan harian terhadap pemeliharaan antara lain pemupukan, semprot piringan/pasar pikul, gawangan dan tunas pokok.
  - b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan terutama pemupukan.



**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. Melakukan pemeriksaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kontraktor termasuk semprot piringan pasar pikul, gawangan, tunas pokok dan wiping lalang yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan pembuatan BAPP.

6. Mewakili Asisten Afdeling dalam hal hubungan kemasyarakatan di Perumahan Afdeling yang bersangkutan.
7. Membantu Asisten Afdeling untuk menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar.
8. Membantu Asisten Afdeling dalam hal lainnya yang berhubungan dengan tugas Mandor I (satu).
9. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan sensus / EWS HPT dan pengendalian HPT

**4.4.4 Krani Afdeling**

1. Membuat laporan kegiatan harian afdeling dan melaporkannya ke kantor kebun.
2. Menerima laporan rencana dan realisasi hasil kerja dari mandor dan melaporkannya ke kantor kebun.
3. Membuat laporan data produksi afdeling.
4. Membuat permintaan gaji/upah karyawan afdeling.
5. Membantu pelaksanaan pembayaran gaji karyawan afdeling.
6. Bertanggung jawab terhadap kebersihan, ketertiban, dan keindahan kantor afdeling dan lingkungannya.
7. Mengarsipkan segala dokumen afdeling secara tertib dan rapi.



#### 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.4.5 Mandor Perawatan

1. Merencanakan pekerjaan perawatan dan pemupukan serta mengancakkan tenaga kerja perawatan dan pemupukan dari Mandor Pelaksana.
2. Membuat permintaan bahan pupuk dan pestisida pada AU-58.
3. Membuat/mempersiapkan takaran pupuk, pestisida sesuai dengan dosis pupuk dan pestisida yang telah ditentukan.
4. Bersama Mandor Pelaksana melakukan pencampuran pestisida sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
5. Mencatat dan membuat peta realisasi perawatan dan pemupukan di Kantor Afdeling sesuai dengan rencana realisasi perawatan dan pemupukan termasuk jumlah kebutuhan dan penerimaan pupuk dan pestisida dari gudang kebun.
6. Mengumpulkan goni eks pupuk dengan cara mengikat setiap 10 (sepuluh) goni dan melakukan serah terima dengan Mandor I sesuai dengan jumlah goni yang diambil dari gudang, selanjutnya menyimpannya di gudang goni eks pupuk afdeling.
7. Dalam hal produksi diwajibkan untuk membantu mandor-mandor lainya sesuai petunjuk Asisten/mandor I apabila pekerjaan perawatan telah selesai.
8. Mencatat hasil pekerjaan perawatan dan pemupukan setiap harinya dan membuat peta hasil pekerjaan tersebut.
9. Memonitor atau melakukan pengawasan dari analisa dan prestasi hasil





#### 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.

pekerjaan karyawan seperti semprot piringan, dongkel anak kayu, dongkel anak sawit, wipping lalang, semprot pasar pikul dll.

10. Melakukan pengawasan pelaksanaan pemupukan 100% dan dibantu Mandor I.
11. Menaburkan seluruh pupuk yang telah diambil dari gudang kebun sesuai dengan dosis yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
12. Mempertanggung jawabkan seluruh hasil pekerjaan kepada Mandor I.
13. Selalu membawa kotak P3K beserta isinya, untuk mengantisipasi bilamanaterjadi kecelakaan kerja.
14. Memastikan setiap pekerja pemupukan dan perawatan selalumenggunakan APD.
15. Melakukan sensus / Early Warning System (EWS) yang meliputi hamaulat api, ulat kantong dan memonitoring kandang burung hantu danmelaporkan hasilnya kepada Mandor I.

#### 4.4.6 Mandor Panen

1. Membuat taksasi produksi harian berdasarkan jumlah pemanen yang dibawahinya berdasarkan peyebaran panennya.
2. Mengatur ancak pemanen sehingga target per kavel selesai setiap hari.
3. Memeriksa setiap hari ancak panen dan TPH serta mencatat dalam bukupemeriksaan kesalahan dan jumlah janjangan pemanen yang dibawahinya.
4. Mengupayakan setiap pemanen mencapai hasil yang optimal.
5. Menjalankan semua peraturan panen yang telah ditentukan oleh



**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan.

6. Membawa alat tulis, kampak atau gancu.
7. Memastikan setiap pemanen yang bekerja selalu menggunakan APD.
8. Selalu membawa alat P3K dan melakukan penanganan/menindaklanjuti bilamana terjadi kecelakaan kerja.
9. Membuat laporan hasil pemeriksaan dan menyerahkannya kepada Mandor I.
10. Mempertanggung jawabkan semua hasil pekerjaan kepada Mandor
11. Melakukan sensus / Early Warning System (EWS) yang meliputi penyakit Ganoderma dan penyakit tandan dan melaporkan hasilnya kepada Mandor

#### 4.5 Fasilitas Kebun

Untuk menunjang kelancaran proses produksi dan keberlangsungan perusahaan, PT Adimulia Agrolestari memiliki beberapa sarana sosial sebagai sarana penunjang bagi karyawan dan masyarakat sekitarnya untuk hiburan dan meningkatkan tali persaudaraan karyawan. Sarana sosial yang ada PT Adimulia Agrolestari seperti mesjid, puskesmas, kantin, gudang, ruang istirahat, lapangan sepak bola, lapangan bola volley, dan lapangan bulu tangkis. Tujuan perusahaan menyediakan fasilitas dan sarana sosial adalah untuk menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawannya sehingga dapat bekerja secara optimal.

Selain mengembangkan program kemitraan, perusahaan juga melaksanakan program bina lingkungan, yang diberikan oleh 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.

bersifat hibah dan bantuan bersifat pinjaman modal usaha. Bantuan bersifat hibah yang diberikan PT Adimulia Agrolestari seperti khitanan massal, beasiswa anak berprestasi, sarana ibadah dan pendidikan (sekolah), bantuan perbaikan jalan, pembuatan jembatan dan sumur bor, serta sarana olahraga, dan lain-lain

Fasilitas juga langsung diterima kepada karyawan perusahaan yaitu perumahan karyawan dan bantuan beras secara setiap bulannya yang diberikan dalam bentuk uang tunai dengan harga yang sudah ditetapkan BKS-PPS (Badan Kerjasama Perusahaan Perkebunan 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.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung ( $- 2,479$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,983$ ) dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Lingkungan kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung ( $7,189$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,983$ ) dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
3. Beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya





#### 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.

(49%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka memberikan beberapa saran yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pemimpin PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi agar mempertimbangkan dalam menyesuaikan tingkat beban kerja agar tetap optimal dan tidak berlebihan. Penyesuaian ini penting dilakukan guna menghindari kelelahan dan stres kerja yang dapat menurunkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan. Selain itu, dengan memberikan beban kerja yang seimbang, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi agar lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang terjadi khususnya terkait suhu udara, tingkat kebisingan, dan pencahayaan di area kerja. perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor tersebut dan melakukan penyesuaian teknis seperti penggunaan sistem ventilasi yang memadai, instalasi insulasi suara bila diperlukan, serta pengaturan intensitas cahaya yang sesuai standar kesehatan dan keselamatan 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.

Lingkungan kerja fisik yang optimal akan berdampak positif terhadap kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi agar memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam hal kuantitas kerja, yang mencerminkan jumlah tugas atau output yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk meningkatkan aspek ini, perusahaan dapat melakukan pemantauan produktivitas secara rutin, menetapkan target yang realistis, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, dukungan berupa fasilitas kerja yang memadai dan sistem kerja yang efisien juga dapat mempercepat proses kerja tanpa mengurangi kualitas. Dengan demikian, peningkatan kuantitas kerja akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan. (n.d.).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.

Antara, I. K. K. Y. (2015). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi pada kinerja karyawan ud.terus di bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1735–1752.

Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *Jurnal of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya.

JUANDI, R. J., & Pricilla, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Ottomitra Multiartha (Wom Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang. *Jurnal ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(2), 635–654.

Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Kencana.

Kusnanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 217–226.

Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Nin Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(3), 163–170.



Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 32–49.

Munandar, S. A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.

Nisa, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203.

Nitiseminoto, A. S. (2016). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik untuk meraih keunggulan kompetitif*. Bumi Aksara.

Pratama, I. P. D., Widayani, A. A. D., & Putra, I. D. M. A. P. (2024). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan. *Jurnal Manajemen*, 5(2022), 48–58.

Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–8.

Putra, A. A. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt para bathara surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 1–15.

Putri, S. W., Rodhiyah, & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8296>

Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 83–98.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 ditempat Kerja*. Harapan Press.
- Tjoabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 1570–1580.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Karyawan Produksi PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya Serly Delianda, Mahasiswa Jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi, maka saya memohon dengan hormat Kepada Bapak/Ibu karyawan bagian produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kabupaten Kuantan Singingi, berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan, bantuan dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Serly Delianda  
12070126022

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.

## I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap tepat dan sesuai dengan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada masing-masing pernyataan. Terdapat lima alternatif jawaban diantaranya :

SS	= Sangat Setuju	: 5
S	= Setuju	: 4
N	= Netral	: 3
TS	= Tidak Setuju	: 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	: 1

## II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial : \_\_\_\_\_ (*boleh diisi boleh tidak*)
2. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1  
☐ DIII ☐ S2
5. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 7-9 Tahun  
☐ 1-3 Tahun ☐ 10-12 Tahun  
☐ 4-6 Tahun ☐ > 12 Tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

### III. KUESIONER

#### A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.					
2.	Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya memastikan pekerjaan saya tidak ada kesalahan sebelum diselesaikan.					
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
5.	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan.					
6.	Saya dan rekan kerja berkolaborasi dengan baik untuk mencari solusi saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan.					

#### B. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya merasa beban kerja saya dapat dikelola dengan baik dalam kondisipekerjaan saat ini					
3.	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.					
4.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

5.	Saya merasa bahwa target yang ditetapkan sesuai dengan kapasitas saya untuk mencapainya.					
6.	Target sesuai dengan kemampuan dan selesai dengan baik.					

**C. Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk melakukan tugas-tugas saya dengan nyaman.					
2.	Suhu udara di area kerja saya memungkinkan saya untuk tetap nyaman tanpa merasa kepanasan atau kedinginan.					
3.	Saya merasa bahwa suhu udara di tempat kerja saya mendukung kesehatan dan kesejahteraan fisik saya.					
4.	Saya tetap konsentrasi dalam melaksanakan tugas.					
5.	Susana/suara kebisingan yang dimunculkan sesuai dengan standar keselamatan dan kenyamanan.					
6.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja ini karena adanya prosedur keselamatan yang jelas..					
7.	Pemeriksaan dan pemeliharaan fasilitas keselamatan selalu dilakukan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

RESPONDEN	BEBAN KERJA						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	4	3	3	4	24
2	5	5	4	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	4	5	27
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	5	5	5	29
8	4	4	4	3	4	4	23
9	5	5	5	5	4	5	29
10	5	4	3	4	4	5	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	5	26
13	5	4	5	5	5	5	29
14	4	3	4	4	4	5	24
15	4	4	4	3	3	3	21
16	5	4	4	2	5	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	4	4	3	4	5	25
19	4	2	4	4	3	4	21
20	4	4	4	5	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	4	25
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	5	5	4	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	5	3	5	4	25
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	3	4	4	4	23
31	5	4	5	5	4	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	5	5	25
34	4	4	4	4	3	4	23
35	4	4	5	4	4	4	25

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:

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

36	3	4	4	4	4	4	23
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	5	4	5	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	4	3	4	5	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	4	5	5	4	27
45	4	3	5	4	4	5	25
46	5	4	4	4	5	5	27
47	4	2	4	2	2	2	16
48	5	4	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	3	4	5	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	4	2	5	26
53	4	3	4	4	4	4	23
54	5	4	4	4	4	5	26
55	5	4	4	5	5	5	28
56	5	3	5	4	4	4	25
57	5	5	5	5	4	4	28
58	5	5	4	4	5	3	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	4	5	25
61	5	4	5	5	5	5	29
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	3	4	4	4	4	23
64	5	4	4	4	4	5	26
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	4	4	2	4	4	22
67	5	4	4	4	3	4	24
68	4	4	3	4	3	4	22
69	4	3	4	5	4	4	24
70	5	4	4	5	5	4	27
71	4	4	4	4	5	5	26
72	1	1	4	4	4	5	19
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

75	4	5	4	5	4	5	27
76	4	4	5	5	4	4	26
77	4	4	5	4	5	5	27
78	4	4	3	4	4	4	23
79	5	4	4	4	4	5	26
80	4	4	5	4	4	5	26
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	5	5	4	5	29
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	3	3	3	4	4	21
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	5	25
88	4	4	4	4	4	4	24
89	5	5	5	5	5	5	30
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	3	5	4	24
92	5	5	5	5	3	4	27
93	4	4	4	4	3	4	23
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	5	5	4	4	4	26
96	4	4	4	4	5	4	25
97	5	5	5	4	4	5	28
98	4	4	3	4	4	4	23
99	5	5	4	5	4	4	27
100	5	4	5	4	4	4	26
101	5	5	5	5	4	4	28
102	5	5	4	4	5	5	28
103	5	5	5	5	4	4	28

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA FISIK							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	3	4	3	3	4	4	26
2	4	5	5	5	4	4	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	5	4	4	5	31
6	4	4	4	3	3	4	4	26
7	5	4	5	4	4	4	5	31
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	5	5	4	4	5	5	32
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	4	5	5	5	5	34
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	4	4	5	4	5	5	32
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	4	4	4	5	5	4	31
19	5	4	4	5	4	5	5	32
20	4	4	4	4	4	4	5	29
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	3	4	5	5	4	5	30
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	5	5	5	4	4	31
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	3	3	2	4	4	4	5	25
29	3	3	4	3	4	4	4	25
30	5	4	4	4	4	4	4	29
31	5	3	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	4	5	5	4	3	5	31
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



### 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.

38	4	4	5	5	5	5	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	5	4	4	4	29
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	5	5	30
43	4	5	4	4	4	5	4	30
44	5	3	4	4	5	4	5	30
45	5	5	5	5	4	5	5	34
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	3	4	4	4	4	4	27
49	3	3	4	4	3	4	4	25
50	4	4	5	4	5	4	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	4	4	4	4	4	4	29
53	4	3	4	4	4	3	3	25
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	5	4	5	5	5	4	5	33
56	4	4	3	4	4	4	5	28
57	5	4	4	4	4	5	5	31
58	3	4	4	4	5	5	5	30
59	4	5	4	5	5	5	5	33
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	4	5	5	5	4	5	32
62	4	4	3	4	4	4	4	27
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	3	4	5	4	4	3	5	28
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	3	4	4	5	5	4	29
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	5	4	4	4	4	4	4	29
70	5	5	5	4	4	5	5	33
71	5	3	4	4	4	5	5	30
72	5	4	5	5	5	5	5	34
73	3	3	4	4	4	4	4	26
74	1	4	4	4	4	4	4	25
75	4	5	4	4	5	4	4	30
76	5	4	3	4	5	4	3	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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

77	4	5	4	5	5	4	5	32
78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	5	4	5	4	4	4	4	30
80	4	4	5	3	4	5	5	30
81	4	4	3	4	3	4	4	26
82	5	4	5	5	5	4	4	32
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	4	4	4	3	4	4	27
85	4	4	4	4	4	4	5	29
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	4	5	4	5	4	4	4	30
88	5	4	5	4	4	4	4	30
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	4	4	4	5	4	4	5	30
91	4	3	3	4	4	4	4	26
92	5	5	5	4	4	3	3	29
93	4	4	4	5	5	5	3	30
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	4	4	4	4	5	4	4	29
97	4	4	4	4	4	5	4	29
98	4	4	4	4	4	4	4	28
99	4	5	4	4	4	4	4	29
100	3	4	4	4	4	4	4	27
101	5	5	5	4	4	4	4	31
102	5	5	5	5	5	5	4	34
103	5	5	5	4	5	5	4	33



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	KINERJA						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	3	4	4	4	23
2	5	5	5	5	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	5	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	5	5	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	5	5	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	3	5	5	5	5	4	27
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	5	5	5	4	27
15	3	3	4	4	4	3	21
16	4	4	5	5	5	4	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	5	4	4	25
19	4	5	5	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	4	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	4	3	3	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	5	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	4	5	29
34	4	4	5	5	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	5	5	4	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

38	4	4	4	4	4	5	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	5	5	4	4	26
41	5	4	5	5	5	5	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	5	4	5	4	26
44	4	4	5	3	4	5	25
45	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	5	5	4	29
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	3	4	4	3	4	21
50	5	5	4	5	5	5	29
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	5	5	5	3	5	26
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	5	4	4	5	26
55	5	5	5	5	5	5	30
56	4	5	4	5	4	4	26
57	5	5	5	4	4	4	27
58	4	4	5	4	4	5	26
59	5	5	5	5	4	4	28
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	5	5	5	5	5	29
62	5	5	5	4	4	4	27
63	4	4	4	4	4	3	23
64	4	4	3	4	4	4	23
65	5	5	5	5	5	5	30
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	3	23
68	4	4	4	4	5	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	5	5	5	5	28
71	3	4	4	5	5	5	26
72	4	4	5	5	5	5	28
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	5	5	5	5	5	29
75	5	4	4	5	5	4	27
76	4	4	3	4	5	5	25



### 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.

77	4	4	5	5	4	5	27
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	5	4	4	3	24
80	4	4	5	4	4	4	25
81	4	4	4	3	4	4	23
82	4	4	5	5	4	4	26
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	5	25
85	4	4	4	5	5	5	27
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	5	25
88	4	4	5	4	4	4	25
89	5	5	5	5	5	5	30
90	3	4	4	4	4	3	22
91	4	3	3	3	4	3	20
92	5	4	5	5	3	4	26
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	3	3	4	4	3	21
96	4	4	4	4	5	5	26
97	5	5	5	4	4	3	26
98	4	3	3	4	4	4	22
99	4	4	3	4	5	5	25
100	4	4	4	4	4	4	24
101	5	5	5	5	4	4	28
102	5	5	3	5	5	5	28
103	5	5	4	5	4	5	28



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 3 : Hasil Olahan SPSS 23

### 1) Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas Kinerja

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson	1	.581**	.308**	.352**	.263**	.231*	.633**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.007	.019	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
Y.2	Pearson	.581**	1	.532**	.506**	.334**	.365**	.780**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
Y.3	Pearson	.308**	.532**	1	.512**	.271**	.258**	.698**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.006	.009	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
Y.4	Pearson	.352**	.506**	.512**	1	.512**	.447**	.790**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
Y.5	Pearson	.263**	.334**	.271**	.512**	1	.448**	.664**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.006	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
Y.6	Pearson	.231*	.365**	.258**	.447**	.448**	1	.658**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.009	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
TOTAL	Pearson	.633**	.780**	.698**	.790**	.664**	.658**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103

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

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



## Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.796	6

### b. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.615**	.318**	.251*	.212*	.238*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.010	.031	.015	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
X1.2	Pearson Correlation	.615**	1	.327**	.365**	.229*	.209*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.020	.034	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
X1.3	Pearson Correlation	.318**	.327**	1	.381**	.152	.295**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.125	.002	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
X1.4	Pearson Correlation	.251*	.365**	.381**	1	.276**	.381**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.005	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
X1.5	Pearson Correlation	.212*	.229*	.152	.276**	1	.386**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.031	.020	.125	.005		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
X1.6	Pearson Correlation	.238*	.209*	.295**	.381**	.386**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.015	.034	.002	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.
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:

- 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.

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

TOTAL	Pearson	.675**	.719**	.610**	.696**	.574**	.631**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103

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

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

### Uji Reliabilitas Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.729	6

### c. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson	1	.321**	.403**	.321**	.293**	.321**	.206*	.638**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.003	.001	.036	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.2	Pearson	.321**	1	.487**	.433**	.338**	.370**	.243*	.686**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.013	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.3	Pearson	.403**	.487**	1	.408**	.375**	.246*	.309**	.695**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.002	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.4	Pearson	.321**	.433**	.408**	1	.578**	.331**	.429**	.734**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5	Pearson Correlation	.293**	.338**	.375**	.578**	1	.437**	.258**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.008	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.6	Pearson Correlation	.321**	.370**	.246*	.331**	.437**	1	.429**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.012	.001	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.7	Pearson Correlation	.206*	.243*	.309**	.429**	.258**	.429**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.036	.013	.002	.000	.008	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
TOTAL	Pearson Correlation	.638**	.686**	.695**	.734**	.685**	.657**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

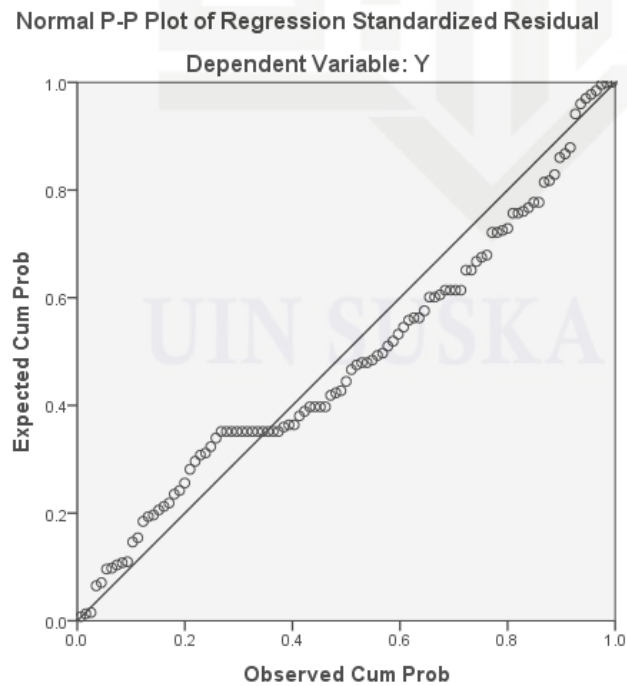
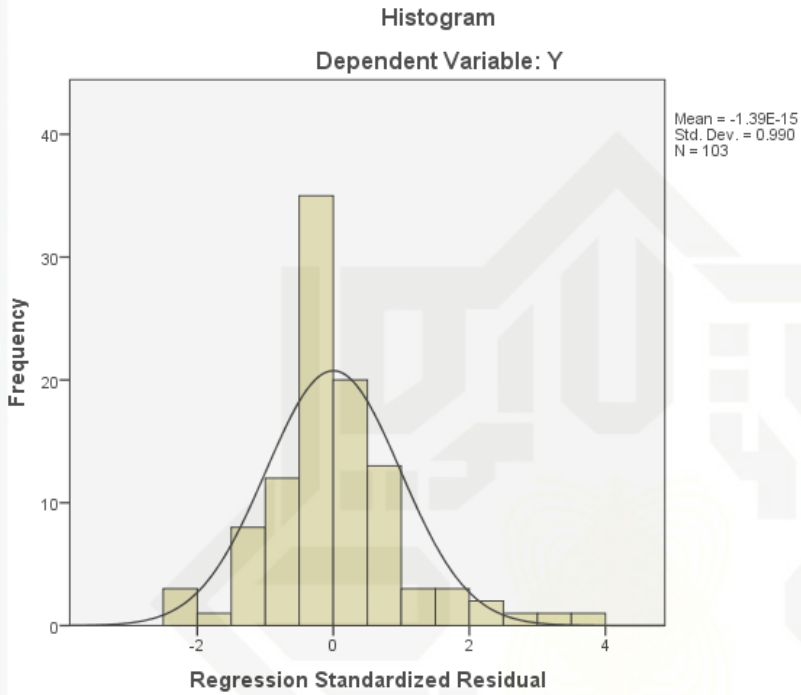
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.797	7

### 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

## b. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.070	2.030		2.497	.014		
	X1	-.200	.081	-.204	-2.479	.015	.712	1.404
	X2	.527	.073	.591	7.189	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

## c. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

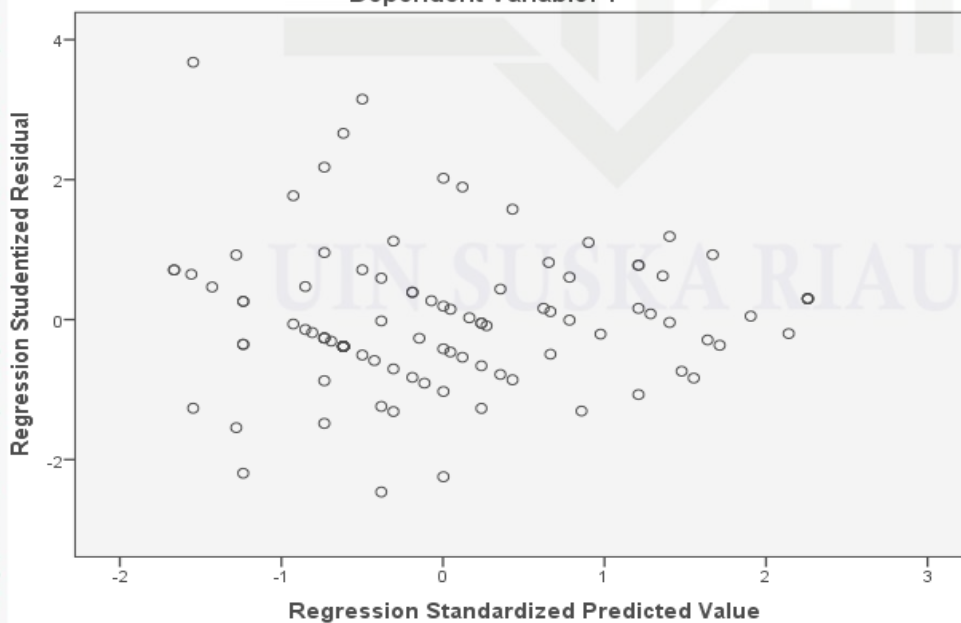
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 <sup>a</sup>	.519	.510	1.65317	1.590

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## d. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot  
Dependent Variable: Y







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. 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.

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

### 3) Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.070	2.030		2.497	.014		
	X1	-.200	.081	-.204	-2.479	.015	.712	1.404
	X2	.527	.073	.591	7.189	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

### 4) Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.070	2.030		2.497	.014		
	X1	-.200	.081	-.204	-2.479	.015	.712	1.404
	X2	.527	.073	.591	7.189	.000	.712	1.404

a. Dependent Variable: Y

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

### b) Uji Simultan (f)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.130	2	147.565	53.994	.000 <sup>b</sup>
	Residual	273.298	100	2.733		
	Total	568.427	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### c) Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 <sup>a</sup>	.519	.510	1.65317	1.590

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Lampiran 3 : Dokumentasi

#### 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.

## BIOGRAFI PENULIS



Serly Delianda, lahir di Sungai pagar pada tanggal 22 Desember 2001 anak dari pasangan bapak Ibnu Husin dan ibu Daswinar merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis memulai pendidikannya di SD Negeri 009 Sungai Pagar 2008 dan lulus tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kampar Kiri Hilir, Kabupaten Kampar 2014 dan lulus tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Pekanbaru pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial melalui jalur Mandiri. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru pada bulan Januari hingga Maret 2023. Dan pada bulan Juli hingga Agustus penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Peladagan, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Penulis melaksanakan Seminar Proposal pada Januari 2025, dan Melaksanakan Ujian Comprehensive pada bulan Februari 2025. Penulis melakukan penelitian di PT. Adimulya agro lestari bulan Februari sampai juli. Pada tanggal 29 juli 2025 penulis melaksanakan Ujian Munaqasah dan dinyatakan LULUS dengan Judul Skripsi **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap**





## **Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.**

### **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.



UIN SUSKA RIAU