

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKPLACE OF THE PERFORMANCE OF AN EMPLOYEE OF PT. SABAR GANDA MANADO***Oleh :****Fernando Reinhard Tjiabrata****Bode Lumanaw****Lucky O.H. Dotulong****^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi**

E-mail:

fernando_tjiabrata@yahoo.co.id¹bode.lumanaw@yahoo.co.id²luckydotulong@gmail.com³

Abstrak: Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan juga lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja.

Abstract: Their efforts to increase of employee performance, among the preparations are see workload, whether it is workload physical or workload mental and also work environment. This study attempts to analyze the influence of workload and workplace on the performance of an employee at PT. Sabar Ganda Manado. The method of analysis of the research is descriptive quantitative by using tehnik linear regression analysis worship of idols. Based on the partial test, can be seen that the value of t count receive is 9,080 with the level of significance 0,000. Because of $t_{count} > t_{table}$ ($9,080 > 2,052$) and the level of significance $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), hence the decision taken is H_0 were rejected and H_1 accepted or there is the influence of between workload on the performance of an employee at PT. Sabar Ganda Manado. Based on the results of the partial, can be seen that value t count receive is 9,354 with a significance 0,000. Because $t_{count} > t_{table}$ ($9,354 > 2,052$) and the level significance $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), so the decision is H_0 were rejected and H_2 received or is the between work environment of the performance of employees at PT. Sabar Ganda Manado.

Keywords: Employee performance, workload, work environment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

PT. Sabar Ganda Manado merupakan salah perusahaan yang bergerak dibidang ketenagakerjaan untuk pembangunan Hotel Sutan Raja yang ada di seluruh Indonesia. PT. Sabar Ganda Manado sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado;
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado;
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Beban Kerja**

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Lingkungan Kerja

Hertanto (2011) yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003) dalam Muzammil (2014) adalah sebagai berikut: 1. Penerangan atau Cahaya, 2. Suhu Udara, 3. Suara Bising, 4. Keamanan Kerja, 5. Hubungan Karyawan

Kinerja Karyawan

Torang (2012:118), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yangtelah ditetapkan berlaku dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Intrinsik dan Ekstrinsik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Awan (2015), lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Sugiyono (2013:11), metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis asosiatif kausal.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu PT. Sabar Ganda Manado dengan alamat Jalan Pomorow, Lingkungan III, Kelurahan Banjer, Kecamatan Tikala, Kota Manado. Penelitian ini berlangsung pada bulan Januari s.d Februari 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu di mana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel (Sugiyono,2013:118).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah;

- 1) Penelitian lapangan (*field research*)
- 2) Penelitian kepustakaan (*library research*)

Metode Analisis Data

Adapun tahapan-tahapan dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Uji Parsial (*t-test*)
- b) Uji Simultan (*F-test*)
- c) Uji Koefisien Determinasi (*R²-test*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Sabar Ganda merupakan sebuah perusahaan besar yang ada di Indonesia yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan khususnya pembangunan Hotel Sutan Raja di seluruh Indonesia yang berdiri sejak tahun 2000. PT. Sabar Ganda mendapat kepercayaan untuk mengerjakan proyek pembangunan Hotel Sutan Raja yang telah dibangun ± 32 hotel di kota – kota besar seperti Kota Jakarta, Kota Bandung, Kota Manado, Kota Palu, Kota Kendari,dll.

Variabel Beban Kerja**Tabel 1 Deskripsi Variabel Beban Kerja**

No	Uraian	SS		S		R		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Target pekerjaan	3	10,0	21	70,0	2	6,7	4	13,3	0	0
2	Jumlah pegawai	9	30,0	17	56,7	2	6,7	2	6,7	0	0
3	Kecukupan waktu	2	6,7	16	53,3	10	33,3	2	6,7	0	0
4	Pekerjaan yang sama	14	46,7	10	33,3	3	10,0	3	10,0	0	0
5	Harus bekerja sangat cepat	2	6,7	17	56,7	9	30,0	2	6,7	0	0
6	Dapat menikmati pekerjaan	3	10,0	18	60,0	8	26,7	1	3,3	0	0
7	Beban kerja sesuai standar	16	53,3	9	30,0	3	10,0	2	6,7	0	0
8	Sibuk pada saat-saat tertentu	1	3,3	21	70,0	4	13,3	4	13,3	0	0
9	Bekerja pada jam istirahat	1	3,3	13	43,3	7	23,3	6	20,0	0	0
10	Pulang kantor ketika sudah selesai	8	26,7	14	46,7	4	13,3	4	13,3	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan data hasil rekapan kuesioner diatas, diketahui bahwa sebanyak 14 orang (46,7%) sangat setuju bahwa mereka selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari dan sebanyak 16 orang (53,3) sangat setuju bahwa beban kerja mereka telah sesuai dengan standar pekerjaan sehari-hari.

Variabel Lingkungan Kerja**Tabel 2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

No	Uraian	SS		S		R		TS		STS	
		N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Cahaya sudah cukup	2	6,7	18	60,0	8	26,7	2	6,7	0	0
2	Tidak bising dan tenang	15	50,0	9	30,0	3	10,0	3	10,0	0	0
3	Sistem keamanan cukup baik	0	0	20	66,7	4	13,3	6	20,0	0	0
4	Ruangan kantor sejuk & dingin	2	6,7	13	43,3	7	23,3	8	26,7	0	0
5	Hubungan baik sesama karyawan	2	6,7	16	53,3	10	33,3	2	6,7	0	0
6	Hubungan baik dengan atasan	15	50,0	8	26,7	4	13,3	3	10,0	0	0

7	Memiliki peralatan komputer sendiri	1	3,3	17	56,7	5	16,7	7	23,3	0	0
8	Sistem komputerisasi yang baik	2	6,7	10	33,3	10	33,3	8	26,7	0	0
9	Memiliki printer & alat fotokopi/scanner	15	50,0	8	26,7	4	13,3	3	10,0	0	0
10	Tidak kesulitan mendapatkan ATK	1	3,3	17	56,7	5	16,7	7	23,3	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan data hasil rekapan kuesioner diatas, diketahui bahwa sebanyak 15 orang (50,0%) sangat setuju bahwa suara didalam kantor tidak bising dang tenang, sebanyak 15 orang (50,0%) sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan sebanyak 15 orang (50,0) sangat setuju bahwa beban kerja mereka memiliki printer dan alat fotokopi/scanner sendiri.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Uraian	SS		S		R		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Pengetahuan atas pekerjaan	14	46,7	10	33,3	3	10,0	3	10,0	0	0
2	Mampu buat rencana kerja	2	6,7	6	6,7	9	30,0	2	6,7	0	0
3	Mutu pekerjaan	3	10,0	18	60,0	8	26,7	1	3,3	0	0
4	Produktivitas	16	53,3	9	30,0	3	10,0	2	6,7	0	0
5	Judgement	1	3,3	21	70,0	4	13,3	4	13,3	0	0
6	Komunikasi	4	13,3	13	43,3	7	23,3	6	20,0	0	0
7	Kerjasama	2	6,7	13	43,3	7	23,3	8	26,7	0	0
8	Hadir dalam rapat	2	6,7	16	53,3	10	33,3	2	6,7	0	0
9	Kepemimpinan	15	50,0	8	26,7	4	13,3	3	10,0	0	0
10	Manajemen proyek	1	3,3	17	56,7	5	16,7	7	23,3	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan data hasil rekapan kuesioner diatas, diketahui bahwa sebanyak 14 orang (46,7%) sangat setuju bahwa pengetahuan tentang pekerjaan menjadi tanggung jawab mereka, sebanyak 16 orang (53,3%) sangat setuju bahwa mereka mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan sebanyak 15 orang (50,0) sangat setuju bahwa beban kerja mereka mampu “memimpin” teman-teman saya sekaligus memotivasi sesama karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data**Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	Keterangan
		r-hitung	r-tabel		
Beban Kerja (X1)	1	0,407	0,361	0,814	Valid
	2	0,515	0,361		
	3	0,597	0,361		
	4	0,389	0,361		
	5	0,601	0,361		
	6	0,626	0,361		
	7	0,431	0,361		
	8	0,502	0,361		
	9	0,429	0,361		
	10	0,560	0,361		
Lingkungan Kerja (X2)	11	0,535	0,361	0,878	Valid
	12	0,670	0,361		
	13	0,776	0,361		
	14	0,486	0,361		
	15	0,495	0,361		
	16	0,650	0,361		
	17	0,654	0,361		
	18	0,488	0,361		
	19	0,650	0,361		
	20	0,654	0,361		
Kinerja Pegawai (Y)	21	0,597	0,361	0,818	Valid
	22	0,525	0,361		
	23	0,390	0,361		
	24	0,552	0,361		
	25	0,573	0,361		
	26	0,417	0,361		
	27	0,458	0,361		
	28	0,492	0,361		
	29	0,594	0,361		
	30	0,441	0,361		

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesioner tersebut adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesioner tersebut adalah reliabel. Dengan demikian maka dapat dilakukan uji selanjutnya yaitu uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06530145
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,107
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi menggunakan uji Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,175 atau lebih besar dari α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

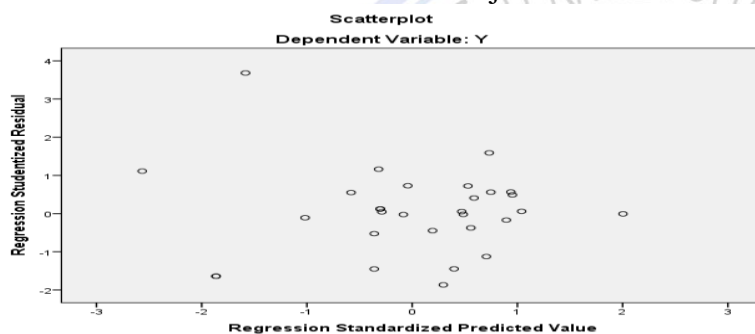
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,450	2,225
Lingkungan Kerja	0,450	2,225

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskeditas dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan hasil keluaran *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,961	,958	1,104

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *R* adalah 0,980 yang berarti bahwa hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 98% sedangkan untuk nilai *R square* adalah sebesar 0,961 yang berarti 96,1% variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yang meliputi beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 3,98% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,016	1,542			
1	Beban Kerja	,539	,059	,517	9,080	,000
	Lingkungan Kerja	,460	,049	,533	9,354	,000

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan Distribusi Nilai Tabel T pada lampiran 6, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $30 - 2 - 1 = 27$ ("n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh $t\text{-tabel} = 2,052$.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	802,556	2	401,278	329,205	,000 ^b
	Residual	32,911	27	1,219		
	Total	835,467	29			

Sumber: Data Hasil Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 329,205 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan pada tabel F dalam lampiran 7 dengan signifikansi 0,05 diketahui df_1 (jumlah variabel-1) atau $2-1=1$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $30-2-1=27$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh angka sebesar 4,21. Berdasarkan kriteria uji F, oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($329,205 > 4,21$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

PEMBAHASAN**Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado**

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Berdasarkan hasil uji simultan, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($329,205 > 4,21$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. Sabar Ganda Manado, disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan memperhatikan suasana kerja di ruang kerja karyawannya agar mereka lebih nyaman dalam berkerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel independen lainnya yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti besaran gaji, kompensasi, kepuasan karyawan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebriFurqonArtadi_10408141043.pdf diakses 3 April 2017
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/370> diakses 5 Mei 2017
- Awan, Abdul Ghafoor. 2015. *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. Journal. European Journal of Business and Management Vol. 7, No. 1. Pg 329-347. <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/18911/19378> diakses 5 Mei 2017
- Hertanto, Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas

- Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta. <http://eprints.upnyk.ac.id/11388/> diakses 5 Mei 2017
- Mangkuprawira, Shafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muzammil, Aidil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober. <http://download.portalgaruda.org/article> diakses 24 Maret 2017
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Andika Saputra. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara, Medan. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/61228> diakses 7 Mei 2017
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

