



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

Supriana¹, Eddi Suprayitno², Sri Elny³

^{1,2,3}Fakultas Ekoonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Corresponding Author: paradibaa123@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Beban kerja;

Lingkungan kerja ;

Kinerja

Keyword:

Workload;

Work Environment;

Employee Work

Performance.

ABSTRAK

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan Penelitian Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Hasil Penelitian ini yakni Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 15.873 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (15.873) > diatas dari nilai F-tabel (3.91), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Kesimpulan Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

ABSTRACT

Performance (work achievement) is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. Research Objectives: To determine and analyze the influence of workload and work environment on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. The results of this research are simultaneous testing of the variables Workload (X1), Work Environment (X2) and Employee Performance (Y). Based on table 13 above, the calculated F value is 15,873 with a significance value of 0.000. From this data, because the F-calculated value (15,873) is > above the F-table value (3.91), it can be concluded that the two independent variables, namely Work Load (X1) and Work Environment (X2) have a great influence on the dependent variable, namely Employee Performance. (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Conclusion: Workload has a negative and significant effect on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. The work environment is positive and significant for the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

PENDAHULUAN

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak padakenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara kedua harus saling seimbang, baik lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal (Julita&Arianty,2019).

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina perbaungan. PT. Perkebunan Nusantara IV di singkat PTPN IV adolina merupakan salah satu dari 33 unit usaha PTPN IV yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). PTPN IV kebun adolina berada di daerah kelurahan Batang Terap Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatra Utara. Fenomena permasalahan yang peneliti temukan pada saat riset awal yaitu pada kinerja karyawannya. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya karya beban kerja yang di berikan kepada karyawan terlalu berat. Karyawan yang kurang teliti misalnya dalam proses pemanenan buah kelapa sawit, masih sering ada buah yang ketinggalan padahal buah tersebut sudah memasuki wajib panen. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan hasil dari kinerja karyawan yang kurang optimal. Sehingga para karyawan tidak memiliki waktu libur. Dari beberapa permasalahan yang dialami beberapa karyawan tersebut dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Adapun tujuan penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun faktor yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa studi analitik dengan desain studi *cross sectional*. Kemudian jenis penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yang melihat korelasi antar variabel untuk mengevaluasi teori objektif. Variabel-variabel ini dapat diukur dengan peralatan, sehingga proses statistik dapat diterapkan pada data numerik untuk dianalisis. Karena penelitian kuantitatif melibatkan fakta, bukti, dan pertimbangan logis yang membangun pengetahuan, maka penelitian ini diasumsikan lebih akurat dibandingkan penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persen (%)
Laki Laki	112	83.6
Perempuan	22	16.4
Total	134	100.0

Sumber Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari 134 responden diketahui mayoritas responden dengan Jenis Kelamin Laki – Laki ada 112 orang (83.6%) dan berjenis kelamin Perempuan ada 22 orang (16.4%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	Persen (%)
30 Tahun	43	32.1
31-35 Tahun	48	35.8
36-40 Tahun	43	32.1

Total	134	100.0
-------	-----	-------

Sumber Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari 134 responden diketahui bahwa responden dengan Usia 30 Tahun ada 43 orang (32.1%) dan Usia 31-35 Tahun ada 48 orang (35.8%) sedangkan Usia 36-40 Tahun ada 43 orang (32.1%) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan Usia 31-35 Tahun yakni ada 48 orang (35.8%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	N	Persen (%)
SD (Sekolah Dasar)	3	2.2
SMP	14	10.4
SMA	92	68.7
Strata Satu (S1)	25	18.7
Total	134	100.0

Sumber Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari 134 responden diketahui bahwa Tingkat Pendidikan SD (Sekolah Dasar) ada 3 orang (2.2%) dan Tingkat Pendidikan SMP ada 14 orang (10.4%) dan Tingkat Pendidikan SMA ada 92 orang (68.7%) sedangkan Tingkat Pendidikan Strata Satu (S1) ada 25 orang (18.7%) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan Tingkat Pendidikan SMA ada 92 orang (68.7%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	N	Persen (%)
2-4 Tahun	41	30.6
5-6 Tahun	93	69.4
Total	134	100.0

Sumber Data Primer diolah

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari 134 responden diketahui bahwa lama kerja responden 2-4 Tahun ada 41 orang (30.6%) sedangkan responden dengan lama kerja 5-6 Tahun ada 93 orang (69.4%) dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan lama kerja 5-6 Tahun yakni 93 orang (69.4%).

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja (X1)

NO	Pernyataan	SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total %
1	Saya merasa bahwa waktu kerja saya sangat banyak dan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup	46.3	0	53.7	0	0	100.0
2	Saya merasa kurang puas dan tidak senang dengan hasil pekerjaan saya	37.3	9.0	53.7	0	0	100.0
3	Saya merasa pekerja saya cukup sulit	37.3	13.4	0	49.3	0	100.0
4	Saya merasa banyak pekerja yang harus diselesaikan	0	37.3	9.0	53.7	0	100.0
5	Pekerjaan saya memerlukan aktifitas fisik yang berat	0	38.8	20.9	0	47.8	100.0
6	Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras mental dan fisik untuk menyelesaikannya	22.4	0	0	29.9	47.8	100.0
7	Saya merasa kurang nyaman Ketika bekerja	79.1	0	0	0	20.9	100.0
	Rata-Rata	31.8	17.0	19.0	19.0	16.0	100.0

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pada variable Beban Kerja, Mayoritas responden menjawab "Sangat Setuju" sebesar 31.8%. Adapun responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju" sebesar 16.0% dan

responden yang menjawab “Netral “ dengan presentase sebesar 19.0%. Pertanyaan yang paling berpengaruh terdapat pada nomor 7 sebesar 79.1% dan pertanyaan yang kedua yang paling berpengaruh terdapat pada nomor 1 dan 2 yakni sebesar 53.7%. hal ini menunjukkan bahwa ketiga indicator tersebut berpengaruh terhadap beban kerja karyawan, beban kerja yang ditanggung karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S %	N %	TS %	STS %	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasakan temperatur/sirkulasi udara yang kurang baik	47.0	0	53.0	0	0	100.0
2	Saya merasa terganggu dengan adanya suara bising di lingkungan kerja	36.6	10.4	53.0	0	0	100.0
3	Saya merasa kurang aman dan tenang ketika bekerja	36.6	11.9	51.5	0	0	100.0
4	Belum terjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja	0	36.6	10.4	53.0	0	100.0
5	Selum terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan	0	40.3	20.1	0	39.6	100.0
6	Penerangan lampu di dalam ruangan cukup baik	23.9	0	0	30.6	45.5	100.0
	Rata-Rata	24.0	16.0	61.0	20.0	14.0	100.0

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab “Netral” yaitu sebesar 61.0%. Adapun responden yang menjawab “ Sangat Setuju “ sebesar 24.0%. Pernyataan yang paling berpengaruh terdapat pada nomor 1 dan 2 dengan presentase 53.0% dan pertanyaan yang paling berpengaruh terdapat di nomor 3 yakni dengan persentase 51.5% . hal ini menunjukkan bahwa ketiga indicator tersebut berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S %	N %	TS %	STS	Total %
		5	4	3	2	1	
1	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	46.3	0	53.7	0	0	100.0
2	Saya belum cukup mengerjakan pekerjaan dengan secara teliti	35.8	10.4	53.7	0	0	100.0
3	Jumlah karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	35.8	11.2	53.0	0	0	100.0
4	Saya belum terlalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	35.8	10.4	53.7	0	100.0
5	Saya bersedia menerima resiko dari kerugian pekerjaan yang dilakukan	0	39.6	20.1	0	40.3	100.0
6	Saya belum terlalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	23.9	0	0	30.3	45.5	100.0
7	Saya merasa belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	79.9	0	0	0	20.1	100.0
	Rata-Rata	31.6	13.8	27.0	12.0	15.0	100.0

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” dengan presentase sebesar 31.6% dan “Netral” sebesar 27.0%. terkait dengan pertanyaan kuisisioner yang paling berpengaruh yakni terdapat pada presentase paling tinggi menyatakan “sangat setuju” terdapat pada nomor 7 sebesar 79.9% . pertanyaan yang paling berpengaruh kedua yakni pada indicator nomor 1.2 dan 3. Hal ini menyatakan bahwa dari keempat indicator tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak dalam penelitian. Dalam pengujian validitas data menggunakan pearson correlation yaitu menggunakan nilai signifikansi (P-Value) dengan nilai <0.05 = valid sedangkan nilai >0.05 = tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai dari r-hitung dengan r-tabel. Apabila sebaliknya, maka butir pernyataan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini nilai r-tabel dari 134 responden sebesar 0.1684. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji validitas 3 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (BK), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Karyawan (KK). Berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No Butiran Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.683	0.000	0.1684	Valid
X1.2	0.747	0.000	0.1684	Valid
X1.3	0.583	0.000	0.1684	Valid
X1.4	0.747	0.000	0.1684	Valid
X1.5	0.857	0.000	0.1684	Valid
X1.6	0.212	0.014	0.1684	Valid
X1.7	0.270	0.002	0.1684	Valid

Sumber Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan variabel Beban Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan yang disebarakan ke 134 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0.1684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butiran Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.746	0.000	0.1684	Valid
X2.2	0.844	0.000	0.1684	Valid
X2.3	0.703	0.000	0.1684	Valid
X2.4	0.844	0.000	0.1684	Valid
X2.5	0.769	0.000	0.1684	Valid
X2.6	0.141	0.005	0.1684	Valid

Sumber Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan yang disebarakan ke 134 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0.1684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Butiran Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	r-tabel	Keterangan
Y1	0.657	0.000	0.1684	Valid
Y2	0.731	0.000	0.1684	Valid
Y3	0.590	0.000	0.1684	Valid
Y4	0.731	0.000	0.1684	Valid
Y5	0.846	0.000	0.1684	Valid
Y6	0.219	0.011	0.1684	Valid
Y7	0.268	0.002	0.1684	Valid

Sumber Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan variabel Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan yang disebar ke 134 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0.1684) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Dikatakan reliable apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner itu konsisten dari setiap pernyataan. Teknik dalam penelitian ini adalah Teknik *alpha Cronbach* yang bernilai $>$ 0.60, pada tabel 10 menunjukkan hasil analisis uji reabilitas pada penelitian ini.

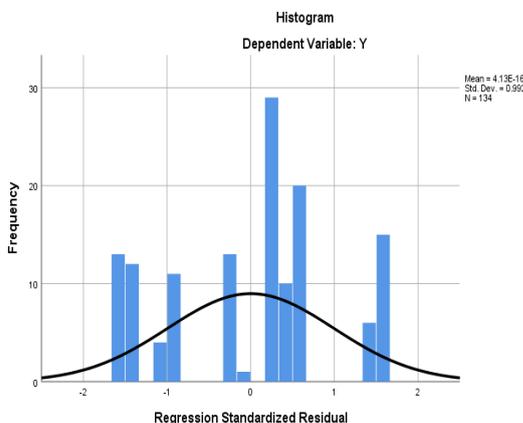
Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.298	Reliable
Lingkungan Kerja	0.679	Reliable
Kinerja Karyawan	0.277	Reliable

Sumber Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha atas variabel beban kerja sebesar 0,298 variabel lingkungan kerja sebesar 0,679 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,277. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha $>$ 0,60. Hal ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model analisis regresi terdapat distribusi data yang normal atau tidak. Dasar dalam mengetahui keputusan normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal membentuk garis diagonal lurus, dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini adalah gambar grafik hasil uji normalitas pada penelitian ini:



Sumber Data Primer Diolah

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar histogram di atas dapat dilihat bahwa kurva dependen dan rss membentuk gambar seperti gelombang yang seimbang sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal.

Tabel 12. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99245272

Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.116
	Negative	-.175
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel one-sample Kolmogorov-smirnov test dapat dilihat berdasarkan nilai dari Asymp. Sig. (2- tailed). Lebih besar dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent dengan variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas mengacu pada nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* >0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10,00. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.304	2.500		9.320	.000					
x1	-.035	.086	-.036	-.406	.685	-.037	-.035	.035	.998	1.002
x2	.022	.075	.026	.292	.771	.027	.026	.025	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel 11 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel indenpenden > 0.10 dan nilai VIF semua variabel independen <10.00 dengan rincian nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja sebesar 0,998 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,998 lebih besar dari >0.10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel beban kerja sebesar 1.002 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1.002 yang nilainya kurang dari <10.00. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji autokolerasi merupakan kolerasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi dapat diketahui melalui Uji Durbin-Watson (D-W Test), adalah pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya korelasi serial dalam model regresi atau untuk mengetahui apakah di dalam model yang digunakan terdapat autokorelasi diantara variabel-variabel yang diamati.

Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
	1	.045 ^a	.002	-.013	3.951	.002	.131	2	131	.878

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dari model summary dapat kita lihat bahwa nilai D-W dari model tersebut adalah sebesar 2.906. Dimana perbandingan dengan nilai tabel D-W dalam model ini terdapat masalah autokorelasi karenan nilainya jauh di bawah nilai tabel dw yaitu $dL = 1.6877$ dan $dU = 1.7482$.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi menyajikan ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, maka terjadi homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.208	1.360		.889	.376
	x1	.028	.047	.052	.601	.549
	x2	.075	.041	.158	1.837	.069

a. Dependent Variable: ABSRESID

Sumber Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai “sig” variabel X1 memiliki Prob 0.549 > 0.005, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). pada penelitian ini variabel independen terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut pada tabel 14 yang menunjukkan hasil dari Uji T pada penelitian:

Tabel 15. Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.304	2.500		9.320	.000
	x1	.135	.086	-.036	3.752	.000
	x2	.122	.075	.026	6.087	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer Diolah

Hipotesis 1

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.752 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.999. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mas Yogi Aslian (2019) yang berjudul “Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra” yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Bimantara,dkk (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan

hasil signifikansi sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,087 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.999. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian Bimantara dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Kurir PT. J&T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19” yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0.05$ hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir.

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan uji secara simultan. Berikut merupakan tabel hasil yang menggambarkan uji statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 15. Tabel Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.079	2	2.039	15.873	.000 ^b
	Residual	2044.847	131	15.610		
	Total	2048.925	133			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber Data Primer Diolah

Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 15.873 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (15.873) > diatas dari nilai F-tabel (3.91), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen yang digunakan adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.304	2.500		9.320	.000
	x1	.135	.086	-.036	3.752	.000
	x2	.122	.075	.026	6.087	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23.304 + 0.384X_1 + 0.116X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Error

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari Kinerja (Y), Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 23.304
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.135 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.122 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Nilai sig pada kedua variabel yaitu beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.000 yang berarti angka tersebut signifikan karena berada dibawah >0.05 .

Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui kontribusi seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $r^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $r^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.045 ^a	.002	.013

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer Diolah

Berdasarkan dari hasil model summary diatas penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0.013 atau 13.0 % hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 13.0 %. selanjutnya, nilai sisa sebesar 87.0 % ($100\% - 13.0\%$) yaitu menjelaskan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja Karyawan sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mas Yogi Aslian (2019) yang berjudul “Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra” yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Bimantara,dkk (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemberian beban kerja yang sesuai kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa kenyamanan dan keamanan yang baik pada instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian Bimantara dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Kurir PT. J&T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19”

yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0.05$ hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aurelia Potu (2013) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performaterbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 15.873 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (15.873) > diatas dari nilai F-tabel (3.91), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Danu Praditya Setiawan (2016) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 134 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Dengan menggunakan model regresi linear berganda. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Pengujian secara simultan terhadap variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 15.873 dengan nilai signifikansi 0.000. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (15.873) > diatas dari nilai F-tabel (3.91), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. *Universitas Islam Riau* , 1-76.
- Darwis, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim* , 1-60.
- Dian Asriani, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar . 58-59.
- Harahap, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Socfin Indonesia Medan . *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* , 1-74.
- Jeky KR Rolos, S. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *media. neliti. com* , 1.
- Najib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Makmur Pandan Pasaribuan . *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang* , 1-103.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* , 1-92.

- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun . *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun* , 1-144.
- Ronal Donara Sihaloho, H. S. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. 273.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . 16-17.
- Safitri, A. N. (2022). Universitas Stikumbak Semarang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan* , 16-17.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia. *Universitas Negeri Yogyakarta* , 1-119.
- Silaban, & Natasia, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Adolina Perbaungan . *Repository Universitas HKBP Nommensen* , 1-24.
- Syamsudin, A. (2014). Pengembangan Instrumen Evaluasi Nos Tes (Informal) Untuk Menjaring Data Kualitatif Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak* , 403-413