

**PENGARUH WORK OVERLOAD DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANTOSA UTAMA LESTARI
UNIT CORN DRYER GOWA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOSA
UTAMA LESTARI UNIT CORN DRYER GOWA

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NIKEN AYU

NIM 105721139718

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

22/08/2022

1 m
Sub. Alimpi

P/0452/ MAN/ 2210

AYU

P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Belajarlah mengucap syukur dari hal-hal baik di hidupmu. Belajarlah menjadi kuat dari hal-hal buruk di hidupmu."

(B.J Habibie)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta
orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Unit
Corn Dryer Gowa

Nama Mahasiswa : Niken Ayu

No. Stambuk/ NIM : 105721139718

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06 Agustus 2022 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Muharram 1444 H
11 Agustus 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN : 0927078201

Andi Rishan Rizaldi, SE., MM
NIDN : 0918058602

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung igra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Niken Ayu, Nim : 105721139718 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0019/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 08 Muharram 1444 H/06 Agustus 2022. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 13 Muharram 1444 H
11 Agustus 2022

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami SE., M. Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Hj. Naidah, SE., M.Si
 2. Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
 3. Nasnullah, SE., M.M
 4. Andi Risfan Rizaldi, SE., MM

Di Ketahui Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iara Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niken Ayu
Stambuk : 105721139718
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work Overload Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Niken Ayu
NIM : 105721139718

Diketahui Oleh:

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM. 1151 132

ABSTRAK

NIKEN AYU, 2022. Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muh. Nur Rasyid dan Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif yang bertujuan 1) untuk mengetahui *work overload* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. 2) untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan sampel sebanyak 39 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data mencakup data primer dan sekunder. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *statistical package for the social science (SPSS)* versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

Kata Kunci: *Work Overload*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NIKEN AYU, 2022. *Effect of Work Overload and Work Environment on Employee Performance at PT. Santosa Utama Lestari Corn Dryer Unit Gowa. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Muh. Nur Rasyid and Andi Risfan Rizaldi.*

This research is a type of quantitative research that aims 1) to find out work overload has an influence on employee performance at PT. Santosa Utama Lestari Corn Dryer Unit Gowa. 2) to find out the work environment has an influence on employee performance at PT. Santosa Utama Lestari Corn Dryer Unit Gowa. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem studied with a sample of 39 respondents. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires. In this study the data sources include primary and secondary data. The instrument used in this study used the Likert scale method. The data analysis technique used multiple linear regression test. Based on the results of data research using statistical calculations through the application of statistical package for the social science (SPSS) version 23. The results show that work overload and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Santosa Utama Lestari Corn Dryer Unit Gowa.

Keywords: *Work Overload, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Work Overload dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewah penulis ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan Apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.

1. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Muhammad Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
3. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
5. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Pimpinan serta pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin meneliti.
7. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharap kepada semua pihak teruma para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya. Mudah – mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada

kata – kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

*Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaalirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 10 Juni 2022

Niken Ayu



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
a. Manfaat Teoritis	5
b. Manfaat Praktis	5
BAB II TINJUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. <i>Work Overload</i>	8
3. Lingkungan Kerja	10
4. Kinerja Karyawan	14
B. Tinjauan Empiris	19
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Jenis dan Sumber Data	28
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	28
E. Populasi dan Sampel	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Metode Analisis Data	32
H. Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian	40
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Nama	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Work Overload</i>	43
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ..	44
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas <i>Work Overload</i>	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolenaritas.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Nama	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1	65
Lampiran 2	68
Lampiran 3	82
Lampiran 4	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi dan perkembangan teknologi serta kondisi masyarakat di zaman ini, terdapat beberapa instansi/perusahaan yang gagal dalam mencapai tujuannya dikarenakan beberapa permasalahan, baik itu disebabkan karena persaingan dengan perusahaan/instansi lain dan ketidakmampuannya dalam mengikuti perkembangan teknologi saat ini yang semakin canggih maupun karena rendahnya kinerja sumber daya manusia itu sendiri, seperti yang kita ketahui manusia merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu instansi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan perusahaan semakin meningkat sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk lebih memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan dan lebih kreatif dan inovatif serta terus berusaha meningkatkan kualitas bahan baku maupun produk yang dihasilkan agar tetap bertahan dan berkembang.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang tidak bisa dilepaskan dari suatu perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi. Suatu instansi/perusahaan dapat

di katakan berhasil apa bila sumber daya manusiannya dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/perusahaan

Kekuatan terbesar suatu instansi/perusahaan terletak pada sumber daya manusianya, karena berfungsinya segala bagian-bagian dalam suatu instansi/perusahaan tergantung pada kemampuan manusia sebagai penggerak untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan, tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah *work overload* dan lingkungan kerja.

Work Overload merupakan suatu kondisi dimana karyawan menghadapi beban kerja yang berlebih yang mengharuskan mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, oleh sebab itu tidak sedikit karyawan yang mengalami stres karena beban pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan kurang fokus dan maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Beban kerja berlebih (*work overload*) adalah suatu kondisi dimana lingkungan memberikan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Gibran dan Suryani (2019:25) berpendapat bahwa dalam dunia industri *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebih dari karyawannya. *Work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. *Work overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus

dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Selain beban kerja berlebih (*work overload*), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penierangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa ditemukan adanya indikasi *work overload* dimana karyawan cenderung menghadapi beban kerja berlebih dan mengharus untuk menjalankan beberapa peran pekerjaan dalam satu waktu serta kurangnya informasi dan kurangnya pemahaman dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, selain itu karyawan juga terkadang diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian ataupun bidang pendidikannya, ini membuat karyawan harus menggemban tugas yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Jika hal

ini terus menerus dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, dimana karyawan dapat merasa kurang nyaman berada dilingkungan kerja karena tuntutan pekerjaan berlebih yang diberikan. Oleh karna itu pihak perusahaan harus dapat mengusahakan agar karyawannya dapat diberikan tugas dan tanggung jawab yang proporsional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga menyenangkan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariela Pantouw, et al (2020) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap PT. Sinar Galesong Prima.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, makalah rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa!
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa!

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penyusun

penelitian ini dilaksanakan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di tingkat perguruan tinggi serta sebagai pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau informasi bagi PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

tentang bagaimana pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja dalam perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan agar kinerja karyawan dapat berjalan baik dan optimal.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi mahasiswa lain, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang akan melakukan penelitian yang sama.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu alat yang diperlukan untuk melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia ini penting dalam mengelola, mengatur, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat berfungsi secara optimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sinambela (2017:9), manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional sumber daya manusia adalah analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasi-an, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan atau *seperation*.

Menurut Hasibuan (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang dan jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam merancang segala aspek yang ada dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Pengertian Work Overload

Work Overload berasal dari bahasa Inggris yaitu *work* berarti pekerjaan atau tugas dan *overload* yang berarti lebih atau berlebih. Maka pengertian *work overload* secara bahasa yaitu pekerjaan/ tugas yang berlebih.

Work Overload merupakan situasi dimana karyawan memiliki banyak tuntutan pekerjaan dalam satu waktu yang harus diselesaikan dengan kurang waktu yang sedikit.

menurut (Sartini dkk, 2017) mengemukakan pendapat bahwa beban kerja yang berlebih dapat membuat pegawai mengalami kelelahan akibat adanya ketidakseimbangan, kesenjangan atau diskrepansi antara tuntutan tugas dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, kelebihan beban kerja (*work Overload*), otoritas peran, konflik peran, dan kurangnya dukungan kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja.

Menurut saputro (dalam Yuwanda dan Pratiwi 2020: 56), terjadi ketika seseorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki.

dari beberapa pendapat diatas maka *work overload* (beban kerja berlebih) adalah sejumlah tugas yang melebihi kadar rutinitas karyawan, tugas ini harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, dimana hal ini memerlukan kemampuan lebih dari apa yang dimiliki individu itu sendiri.

2.2.1 Indikator *Work Overload*

ada beberapa indikator dalam *work overload* Menurut Satrini et al (dalam Yuwanda dan Pratiwi, 2020:56) meliputi:

a. Tekanan Waktu

Desakan waktu yang menjadi *work overload* ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal Kerja Atau Jam Kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

c. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang, tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat yang hampir setiap hari karyawan datang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh positif bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi kinerja dan karyawan sehingga pekerjaannya terganggu dan kurang optimal.

Menurut (Sedamayanti, 2013:233), lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi-misi perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013:105), lingkungan adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sedang menurut (Heizer dan Render, 2015:467), menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada disekitar karyawan, yang mendasari tempat kerja dimana hal ini dapat sangat mempengaruhi kenyamanan dan kualitas kerja karyawan.

2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sabil, 2018:8), Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu,

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik di era kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang sedap dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (Dalam Maludin Panjaitan, 2017:2) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah tersebut pada penerangan listrik, tetapi termaksud juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Setiawan (Dalam Yulia Ahmad, 2019) yaitu:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian karyawan dalam menentukan berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Namun sering kali pimpinan di suatu perusahaan tidak memperhatikan bahkan mengabaikan, kecuali hal ini sudah sangat buruk dan dapat mengganggu jalannya perusahaan. Karena kurangnya perhatian dari pemimpin ini lah sering kali perusahaan menghadapi situasi yang sulit.

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:113), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dinilai berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan.

2.4.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotannya. Sedangkan menurut simamora penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya menurut hasibuan mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Bahkan penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai. (Herjulliani, 2017:4-5).

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Asroni & Meithiana Indrasari (2018:226-227).

Tujuan dan manfaat pelaksanaan penilaian kinerja ini sangat diperlukan, karena untuk:

- a. Untuk mengukur kinerja kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program-program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- d. Untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- f. Untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahnya.
- g. Untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).
- k. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.

2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (N. D. Sari & Malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut;

a. Faktor Personal (*personal factors*).

ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.

b. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*).

ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana serta memiliki tujuan yang sama.

c. Faktor Tim (*team factors*).

ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.

d. Faktor Sistem (*system factors*).

ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

e. Faktor Konsektual atau Situasional (*kontekstual or situational factor*).

ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan

indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Emron Edison, ddk, 2016:195):

a. Kualitas

Yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan didalam menangani tugas-tugasnya yang ada di dalam organisasi.

b. Kuantitas

Yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

c. Ketetapan waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Terkenal dengan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan lain.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian baru. Dimana penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai pengaruh *work overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi relevan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Sunjadi /2020	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: X1 Beban Kerja X2 Lingkungan Kerja Dependen: Y Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja ment terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kabupaten Buru Catatan Sipil.
2	I Dewa Ayu Kadek Sartini, I Gede Riana dan I Made Subudi/2017	Pengaruh <i>Work Overload</i> , Ambiguitas Peran dan	Variabel Independen: X1 <i>Work Overload</i> X2 Ambiguitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa tingginya <i>work overload</i> mampu

		Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja.	Peran X3 Budaya Organisasi Variabel Dependen: Y stres Kerja		menimbulkan stres kerja di lingkungan BPS provinsi bali. Temuan lain memberikan gambaran bahwa work overload dilihat dari kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas artinya kondisi pegawai di lingkungan BPS provinsi bali selama ini telah terjadi kelebihan beban kerja. Ambiguitas peran yang tinggi juga mampu mengurangi stres kerja di lingkungan BPS provinsi bali. Temuan ini memberi gambaran bahwa pegawai mengalami kebigungan dalam menerima tugas tambahan. artinya kondisi pegawai di BPS provinsi bali selama ini melaksanakan tugas yang tidak jelas tujuannya, maksud dan minimnya
--	--	---	---	--	--

					petunjuk atas pekerjaan tersebut, sehingga kondisi ini telah menimbulkan stres kerja.
3	Said Khalil Gibran dan Irma Suryani/ 2020	Pengaruh <i>Work Overload</i> dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Account Officer</i> RT. Bank Aceh Syariah.	Varabel Independen: X1 <i>Work Overload</i> X2 intimidasi Variabel Dependen: Y Kinerja Karyawan	penelitian Ini Menggunakan alat pengukur n Skala Likert Dengan Interval	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial dan simultan <i>Work Overload</i> dan Intimidasi secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai <i>Account Officer</i> Bank Aceh
4	Ida Bagus Udayana Putra dan Cokorda Bagus Krisna Jayana /2018	Peran Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The mansion Resort Hotel & SPA.	Varabel Independen: X1 Beban Kerja X2 Lingkungan Kerja Non Fisik Dependen: Y Kinerja Karyawan	Partial Least Square (PLS).	hasil: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Tony Yuwanda dan Nila Pratiwi/2020	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kompensasi Terhadap	Varabel Independen: X1 <i>Organizational Citizenship</i> X2 Kompensasi Variabel Dependen:	Analisis Mutivariat	Hasil penelitian ini adalah: 1) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap work overload. 2).

		Kinerja Karyawan PT Semen Padang dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi.	Y Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Work Overload		kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap work overload karyawan. 5) work overload memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) OCB memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan work overload sebagai variabel mediasi. Dan 7) kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan work overload sebagai variabel mediasi.
6	Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra/2017	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan	Variabel Independen: X1 Stres Kerja X2 Beban Kerja X3 Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependen: Y Turnover Intention	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan, Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan Lingkungan kerja non fisik

					berpengaruh negatif terhadap turnover intention
7	Mas Yogi Aslian/2019	Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan umum PT. Swabina Gama	Variabel Independen: X1 Beban Kerja X2 Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Ardina Rachmawati/2022	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya	Variabel Independen: X1 Beban Kerja X2 Stres Kerja X3 Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). Stres Kerja (SK) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP). Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

9	Diana Damayanti, ddk (2021).	Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance.	Variabel Independen: X1 Work Overload X2 Work Environment, X3 Work Stress Variabel Dependen: Y Job Performance	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukan: 1) Work Overload memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja 2) Work Overload memiliki pengaruh yang positif terhadap Job Performance
10	Andrian Haris Saifuddin/2020	Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya	Variabel Independen: X1 Beban Kerja X2 Stres Kerja Variabel dependen: Y Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres dan beban kerja berdampak positif bagi kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiono (2017:60), kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir ini dimaksudkan untuk dapat menjelaskan persepsi-persepsi ataupun keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Berikut adalah gambar kerangka pikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari perumusan masalah penelitian yang akan di uji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Adapun Hipotesis yang diambil berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan penelitian terdahulu di duga bahwa pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

H1 : *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana akan dilakukannya penelitian untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan mengenai judul yang diteliti. Penelitian ini akan dilakukan di Penelitian ini dilaksanakan di PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Drier Gowa yang beralamat di JL. Pallangga Raya No.5, Sulawesi Selatan, 90000.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data-data yang direncanakan kurang lebih selama 2 (Dua) bulan. Dimulai pada bulan Mei s/d Juni 2022.

Adapun skor dari masing-masing jawaban para responden yaitu:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Netral (N)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Santosa Utama Lesari Unit Corn Dryer Gowa sebanyak 39 karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 39 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Teknik nonprobability sampling yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menurut Sugiono (2017:137-145), yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara

dan kuesioner yang selalu berkomunikasi sementara observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek lain.

Observasi yaitu pengamatan langsung yang dilakukan peneliti dengan menggunakan panca indra yaitu mata, hidung, telinga dan mulut. guna mengetahui secara pasti mengenai fenome-fenome yang ada dalam objek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek penelitian, dokumen ini bisa berupa tulisan dan gambar.

G. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah dibuat, maka selanjutnya untuk melihat sejauh mana signifikan hipotesis yang dibuat terbukti dengan kegiatan penelitian yang dilakukan, dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif sebagai berikut.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi

product momen antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total correlation) dengan nilai r tabel menggunakan *statistical Program For Social Science* (SPSS). Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.

Hasil $\alpha < 0,06$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, adapun metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*.

b. uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2013:161) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain, metode yang digunakan adalah grafik scatter plot dan metode glejser yang dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika antara variabel independen dengan absolut residualnya >0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. uji multikolineritas

pada analisis ini mensyaratkan agar setiap variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Sehingga ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat diperiksa dari harga *variance Inflation Faktor (VIF)*. Apabila harga VIF yang dihasilkan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolineritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menafsirkan bagaimana keadaan (naik turunnya) suatu variabel, model regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah *work overload* dan lingkungan kerja. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X_1	= <i>Work Overload</i>
X_2	= Lingkungan Kerja
α	= Konstanta
$\beta_1\beta_2$	= Koefisien Variabel
e	= Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, yang mengatakan jika suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis penelitian diterima.

2) Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hipotesis penelitian ditolak.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan proposi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel pendugaannya. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Letak Geografis dan Letak Wilayah

PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa mulai berdiri pada tanggal 30 mei 2002. Berada di sebelah selatan kota Makassar yang berjarak sekitar 15 km dari kota Makassar jalannya juga merupakan jalan poros Gowa-Takalar tepatnya di Jl. Pallangga Raya No.5 Kecamatan Pallangga Kelurahan Pangka Binaga yang berbatasan Kelurahan Mangai kabupaten Gowa, dengan luas lahan 3,2 Ha.

2. Gambar Umum Perusahaan

Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada bulan Januari 1971. Kantor pusat perusahaan bertempat di wisma milenia, Lt. 7 Jl. MT. Haryono Kav. 16 Jakarta 12810, dengan pabrik berlokasi di Sidoarjo Jawa Timur, Tangerang Banten, Cirebon, Jawa Barat, Makassar Sulawesi Selatan, Lampung, Padang Sumatera Barat dan Bali, Bati Kalimantan Selatan. Perusahaan dan anak perusahaan selanjutnya disebut "Group" sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi bidang:

- a. Pengolahan segala macam bahan untuk pembuatan/produk bahan makanan hewan, kopra dan bahan lain yang mengandung minyak nabati, galpek dan lain-lain.

- b. Mengusahakan pembibitan, peternakan ayam dan usaha peternakan lainnya, meliputi budi daya seluruh jenis peternakan, perikanan dan usaha lain yang terkait.
- c. Menjalankan perdagangan dalam negeri dan internasional dari bahan tersebut serta hasil produksi tersebut di atas.

Hasil produksi perusahaan di pasarkan di dalam negeri dan diluar negeri, termasuk ke Asia, Eropa dan Amerika Serikat. Malvolia Ple. Ltd. Yang berkedudukan di Singapura merupakan induk dari perusahaan.

3. Gambaran Tentang PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa (PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk)

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Makassar menambah atau membuka divisi trading (pembelian jagung) di daerah Gowa, yang di kenal dengan Corn Dryer Unit Gowa atau di singkat PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa dimana kegiatan utama perusahaan adalah mengadakan pembelian jagung dari petani atau pedagang perantara dengan tujuan untuk memenuhi permintaan perusahaan pusat sebagai bahan baku pakan. Kegiatan pembelian jagung hibrida yang di khususkan kepada setiap Unit Corn Dryer memiliki standarsasi penerimaan yang telah dituangkan kedalam SOP (Standart Operating Procedures) perusahaan, jadi bahan baku yang di beli harus sesuai dengan spesifikasi penerimaan yang ditentukan oleh bagian Quality Control (QC).

PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa saat ini memiliki tiga unit mesin dryer sebagai mesin pengolah bahan baku jagung

menjadi barang jadi atau yang disebut dengan jagung kwalitet, dalam kegiatan produksinya Unit Corn Dryer Gowa mengolah bahan baku menjadi beberapa jagung kwalitet, demikian pula untuk memenuhi kebutuhan peternak yang ingin membeli pakan berupa jagung kwalitet giling. Penjualan yang dilakukan yaitu penjualan intern dan penjualan ekstern. Penjualan intern yaitu penjualan yang hanya dilakukan kepada group perusahaan sendiri sedangkan penjualan ekstern dilakukan kepada pihak luar yaitu peternak dimana barang yang di jual hanya produk jagung giling dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan, yaitu dimulai dari pelanggan melakukan negosiasi kepada departemen penjual atau sales mengenai stock barang. Dan harga setelah ada kesepakatan maka sales menyiapkan dokumen yang dibutuhkan sampai barang tersebut siap untuk didistribusikan dan akhirnya sampai kelokasi pelanggan.

4. Visi dan Misi

a. Visi

"Berkembang menuju kesejahteraan bersama"

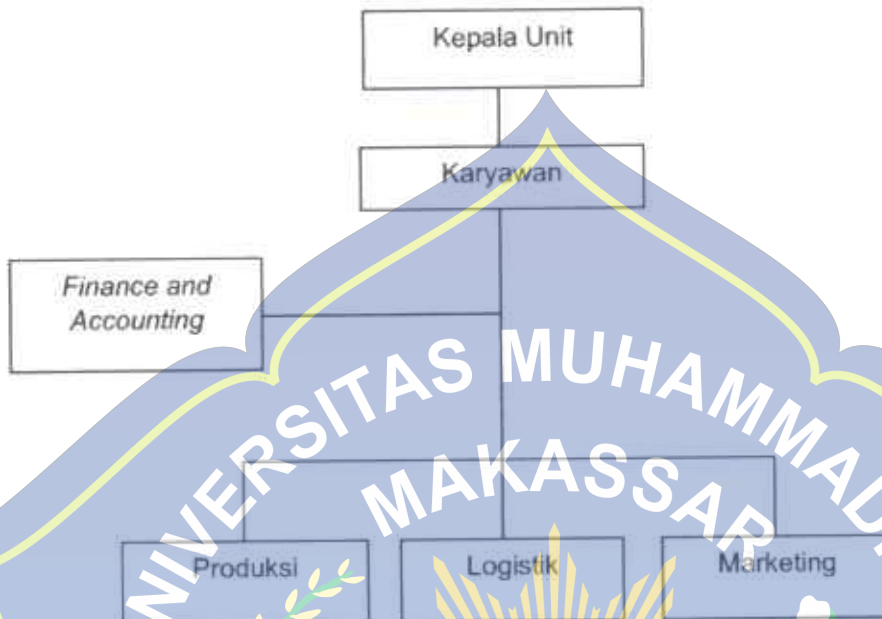
Menciptakan win-win solution bersama pemegang saham, mitra usaha, pelanggan, pemasok, karyawan maupun masyarakat dan selalu mengembangkan hubungan yang paling menguntungkan.

b. Misi

Pada tahun 2015 menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di kawasan berkembang Asia, berlandaskan kerja sama dan pengalaman

teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terkait.

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab dalam PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

a. Kepala Unit

Bertugas membuat kebijakan, mengawasi dan mengatur beberapa manajemen serta pemasaran dari produk yang akan dijual.

b. Bagian Produksi

Bertugas mengontrol kelancaran produksi sesuai dengan yang telah direncanakan baik dari penjadwalan DOC, pengaturan

pakan, pengaturan jadwal panen, dan mengatur secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan produksi.

c. Bagian Logistik

Tugasnya adalah bertanggung jawab terhadap pengadaan dan persediaan serta pengendalian dan pengawasan sistem distribusi sapronak (sarana produksi peternakan).

d. Bagian Marketing

Bertanggung jawab untuk mengatur penjualan dan berhubungan baik dengan pelanggan, masyarakat serta menyampaikan informasi kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk kemajuan usaha.

e. *Finance and Accounting*

Bertanggung jawab merencanakan mengembangkan dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komperhensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan.

B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Profil responden didapat dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Deskripsi responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, untuk penelitian ini responden adalah seluruh karyawan

pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa yang berjumlah 39 orang, peneliti mengkategorikan profil responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Yang disajikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase%
Laki-Laki	25	64%
Perempuan	14	36%
Total	39	100%

Sumber." Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dominan adalah laki-laki yang berjumlah 25 orang atau 64%, sedangkan perempuan berjumlah 14 orang atau 36%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa mayoritas adalah laki-laki.

Tabel 4.2 persentase responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase%
21-30 Tahun	13	33%
30-40 Tahun	20	51%
>40 Tahun	6	16%
Total	39	100%

Sumber." Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tentang Umur responden di PT.Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa, menunjukan bahwa mayoritas responden berumur 30-40 tahun dengan jumlah 20 orang atau 51%, adapun jumlah responden pada umur 20-30 tahun adalah 13 orang atau 33% , sedangkan persentase terkecil yaitu pada umur >40 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 16%.

Tabel 4.3 persentase responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase%
SMA	3	8%
D3/D4	13	33%
S1	18	46%
S2	5	13%
Total	39	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang menjadi sampel penelitian diketahui bahwa mayoritas yang paling banyak bekerja di PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa adalah lulusan strata 1 yaitu sebanyak 18 orang atau 46%, sedangkan untuk persentase terkecilnya yang pendidikan terakhirnya SMA yaitu sebanyak 3 orang atau 8%.

Tabel 4.4 persentase responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase%
<2 Tahun	5	13%
2-4 Tahun	9	23%
5-7 Tahun	15	38%
>8 Tahun	10	26%
Total	39	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang diteliti dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang dengan masa kerja di bawah 2 tahun dengan persentase 13%, sebanyak 9 orang yang masa kerja 2-4 tahun dengan persentase 23%. Sebanyak 15 orang dengan masa kerja 5-7 tahun dengan persentase 38%. Dan

sebanyak 10 orang dengan masa kerja diatas 8 tahun dengan persentase 26%

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Selasa tanggal 31 Mei di PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa yang beralamat di jalan Pallangga Raya No.5 Kecamatan Pallangga, Kelurahan Pangka Binang, Kabupaten Gowa dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor satu sampai lima. Adapun tujuan penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh sejumlah data mengenai pengaruh work overload dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

a. Frekuensi Jawaban Variabel Work Overload (X1)

Frekuensi jawaban responden pada variabel work overload disajikan pada tabel 4.1. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel work overload terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.2 dengan angka 4.41%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.6 dengan angka 3.90%

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Work Overload (X1)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1		2		3		4		5		Persen (%)		
	(STS)		(TS)		(KS)		(S)		(SS)				
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	0	0	0	0	6	15.4%	19	48.7%	14	35.9%	39	100.0%	4.21%
X1.2	0	0	0	0	2	5.1%	19	48.7%	18	46.2%	39	100.0%	4.41%

X1.3	2	5.1%	1	2.6%	5	12.8%	19	48.7%	12	30.8%	39	100.0%	3.97%
X1.4	2	5.1%	1	2.6%	4	10.3%	16	41.0%	16	41.0%	39	100.0%	4.10%
X1.5	3	7.7%	0	0	3	7.7%	16	41.0%	17	43.6%	39	100.0%	4.13%
X1.6	2	5.1%	6	15.4%	2	5.1%	13	33.3%	16	41.0%	39	100.0%	3.90%
Rata-Rata													4.12%

Sumber : Data diolah, 2022

b. Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 4.2. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi lingkungan kerja terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.1 dengan angka 4.54%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.4 dengan angka 4.13%.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean		
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X2.1	0	0	1	2.6%	5	12.8%	5	12.8%	28	71.8%	39	100.0%	4.54%
X2.2	0	0	3	7.7%	3	7.7%	7	17.9%	26	66.7%	39	100.0%	4.44%
X2.3	0	0	1	2.6%	6	15.4%	17	43.6%	15	38.5%	39	100.0%	4.18%
X2.4	0	0	4	10.3%	5	12.8%	12	30.8%	18	46.2%	39	100.0%	4.13%
X2.5	0	0	1	2.6%	8	20.5%	12	30.8%	18	46.2%	39	100.0%	4.21%
X2.6	0	0	2	5.1%	5	12.8%	8	20.5%	24	61.5%	39	100.0%	4.38%
Rata-rata													4.31%

Sumber : Data diolah, 2022

c. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada tabel 4.3. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.2 dengan angka 4.51%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.6 dengan angka 4.26%, Y.7 dengan angka 4.26%, Y.9 dengan angka 4.26% dan Y.10 dengan angka 4.26%.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean		
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)			Persen (%)	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%			
Y.1	0	0	0	0	8	20.5%	5	12.8%	26	66.7%	39	100.0%	4.46%
Y.2	0	0	0	0	0	0	19	48.7%	20	51.3%	39	100.0%	4.51%
Y.3	0	0	0	0	4	10.3%	18	46.2%	17	43.6%	39	100.0%	4.33%
Y.4	0	0	0	0	5	12.8%	16	41.0%	18	46.2%	39	100.0%	4.33%
Y.5	1	2.6%	0	0	3	7.7%	18	46.2%	17	43.6%	39	100.0%	4.28%
Y.6	1	2.6%	1	2.6%	3	7.7%	16	41.0%	18	46.2%	39	100.0%	4.26%
Y.7	2	5.1%	1	2.6%	3	7.7%	12	30.8%	21	53.8%	39	100.0%	4.26%
Y.8	1	2.6%	2	5.1%	3	7.7%	12	30.8%	21	53.8%	39	100.0%	4.28%
Y.9	2	5.1%	0	0	1	2.6%	10	25.6%	23	59.0%	39	100.0%	4.26%
Y.10	5	12.8%	0	0	2	5.1%	5	12.8%	27	69.2%	39	100.0%	4.26%
Rata-rata													4.32%

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r-tabel* atau $df = (N-2) = 0.316$

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Work Overload (X ₁)	X1.1	0.441	0.316	Valid
	X1.2	0.651	0.316	Valid
	X1.3	0.633	0.316	Valid
	X1.4	0.475	0.316	Valid
	X1.5	0.397	0.316	Valid
	X1.6	0.603	0.316	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.333	0.316	Valid
	X2.2	0.416	0.316	Valid
	X2.3	0.388	0.316	Valid
	X2.4	0.619	0.316	Valid
	X2.5	0.582	0.316	Valid
	X2.6	0.519	0.316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.353	0.316	Valid
	Y.2	0.451	0.316	Valid
	Y.3	0.399	0.316	Valid
	Y.4	0.507	0.316	Valid
	Y.5	0.368	0.316	Valid
	Y.6	0.709	0.316	Valid
	Y.7	0.754	0.316	Valid
	Y.8	0.671	0.316	Valid
	Y.9	0.684	0.316	Valid
	Y.10	0.384	0.316	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas *Work Overload* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.692**. Berdasarkan ketentuan di atas, maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.664	7

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.664**. Berdasarkan ketentuan di atas, maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

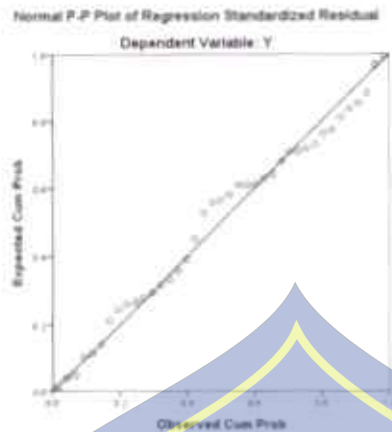
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.724**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4. Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

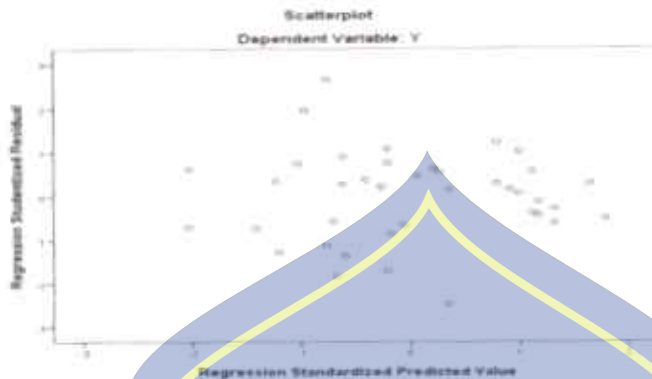
Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan gambar di atas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau *tolerance* $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.522	6.697		.227	.821		
	X1	.933	.178	.592	5.242	.000	.989	1.012
	X2	.724	.214	.383	3.390	.002	.989	1.012

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar $0.989 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.012 < 10$. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar $0.989 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.012 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variable dependen (Y). hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variable dependen.

Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variable dependen dengan suatu persamaan.

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.522	6.697		.227	.821
X1	.933	.178	.592	5.242	.000
X2	.724	.214	.383	3.390	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.522 + 0.933 X_1 + 0.724 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

α = 1.522 merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 1.522.

β_1 = 0.933 artinya variabel *work overload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kinerja karyawan meningkat satu satuan, maka *work overload* akan meningkat sebesar 0.933 satuan.

β_2 = 0.724 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kinerja karyawan

meningkat satu satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat 0.724 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar 1.687. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.687$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

		Coefficients			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.522	6.697		.227
	X1	.933	.178	.592	5.242
	X2	.724	.214	.383	3.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.687) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

a. *Work Overload* (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel *work overload* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **5.242** > t_{tabel} **1.687** dan nilai sig. **0.000** < **0.05**. Hal ini berarti variabel *work overload* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.390** > t_{tabel} **1.687** dan nilai sig. **0.002** < **0.05**. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya merupakan keterbatasan instrumen penelitian dan error.

Tabel 4.15
Hasil Analisis koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.521	3.301	2.255

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan koefisien determinasi = 0.521, artinya variabel *work overload* dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 52.1% sisanya 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel lain diluar dari penelitian ini.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 39 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 25 orang

responden laki-laki dan 14 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika nilai $sig < 0.05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *work overload* menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 5.242 > t_{tabel} 1.687 dan nilai sig . 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel *work overload* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

Hal ini menunjukkan bahwa meski dengan adanya beban kerja yang berlebih karyawan tetap dapat profesional dalam bekerja dan lebih sungguh-sungguh, serta mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat, dengan adanya *Work Overload* perusahaan juga dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap *Work Overload* sebagai suatu tantangan bagi mereka untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan kelangsungan perusahaan kedepannya.

Hasil Pada Penelitian ini menunjukkan pada Hipotesis yang pertama, Diduga Work Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. Dimana arah pengaruhnya itu Positif karena semakin tinggi Work Overload maka Kinerja Karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh: Sutoyo, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang juga mengakui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Suriyadi (2020), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" yang hasilnya adalah semakin banyak beban kerja yang mampu diselesaikan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 39 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 25 orang responden laki-laki dan 14 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika nilai $sig < 0.05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} $3.390 > t_{tabel}$ 1.687 dan nilai sig. $0.002 < 0.05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja yang nyaman akan memberikan dampak terhadap karyawan, dimana hal ini dapat membantu karyawan fokus dalam berkerja dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan cukup optimal, kondisi Lingkungan serta hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dalam perusahaan menjadikan kualitas kerja karyawan semakin baik.

Hasil Pada Penelitian ini menunjukkan pada Hipotesis yang Kedua, Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa, Dimana arah pengaruhnya itu Positif karena semakin baik lingkungan kerja maka Kinerja Karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Hasil kajian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh; Sutoyo, (2016); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017) yang juga mengakui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" yang hasilnya adalah persepsi lingkungan kerja akan semakin baik jika keamanan di tempat kerja juga semakin baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa, semakin banyak beban kerja yang mampu di selesaikan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa, semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan *work overload*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, saran maupun masukan bagi PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa mengenai pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pada hasil penelitian *Work Overload* menunjukan hasil yang positif namun perusahaan kedepannya tetap diharapkan dapat memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan juga perlu menambah jumlah tenaga kerja, memberikan *Reward* pada karyawan yang kinerjanya baik agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi, selain itu perusahaan juga perlu mempertahankan Lingkungan Kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat terus merasa nyaman dalam bekerja.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Ed Zanafa.
- Andrian, H. S. (2020). Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 2- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Ansory, Al, F., & Meithiana, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardina, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Diana, D. d. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 197-201.
- Emron, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Esthi, R. B., & Mawar, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 130-137.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., & Irma, S. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer Pt Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ida Bagus, U. P., & Cokorda, B. K. (2018). Peran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & SPA. *Artikel Jurnal IB Udayana. pdf*, 1-18.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja. Rodakarya.

- Mariela, P., William, A. A., & Wehelmina, R. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima, *Produktivitas*, Vol. 1 No.5, 453-458.
- Mas, Y. A. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3- Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Muhammad Nur, D. M., & Herman, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 101-114.
- Nih Luh, T. R., & Made, S. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 5979-5998.
- Satirini, I. A., I, G. R., & I, M. S. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3, 1177-1203.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinamasa Medan. *Jurakumnan*, 10-23.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mancanan Jaya Cemerlang. *Skripsi*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Caps.
- Yulia, A., Bernhard, T., & Rita, N. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt Fit Group Manado. *Jurnal EMBA Vol. 7 No.3*, 2811-2820.
- Yuwanda, T., & Nila, P. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Procurtio: Juenal Ilmiah Manajemen* Vol. 8 No.1, 53-62.



LAMPIRAN 1

PERMOHONAN KUESIONER PENELITIAN

• Pendahuluan

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : " Pengaruh *Work Overload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.

• Identitas Responden

• Nama Responden

• Jenis Kelamin

• Usia

• Pendidikan Terakhir

• Masa Kerja

• Petunjuk Pengisian Kuesioner

• Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

• Pilihlah salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (v) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

• Keterangan Jawaban Sebagai Berikut:

SS	S	N	TS	STS
☐	☐	☐	☐	☐

Keterangan:

- 5 : Sangat Setuju (SS)
- 4 : Setuju (S)
- 3 : Netral (N)
- 2 : Tidak Setuju (ST)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Work Overload (X¹)

No	Indikator	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tekanan waktu	Batasan waktu dalam melaksanakan tugas dapat menambah beban dalam pekerjaan saya.					
2.		Banyaknya tugas yang harus segera diselesaikan dapat membuat pekerjaan saya kurang maksimal.					
3.	Jadwal Kerja Atau Jam Kerja	Saya merasa dengan bekerja lembur akan dapat menjamin kebutuhan hidup.					
4.		Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
5.		Saya merasa standar pekerjaan dengan tanggungjawab yang diberikan terlalu banyak.					
6.		saya bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai.					

2. Lingkungan Kerja (X²)

No.	Indikator	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suasana Kerja	Suasana di tempat kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
2.		Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan sebagainya tersusun rapih di ruang kerja.					
3.	Hubungan Dengan Rekan Kerja	Hubungan antara karyawan dan sesama rekan kerja membantu dalam kelancaran pekerjaan					
4.		Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					
5.	Tersedianya Fasilitas Kerja	Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah cukup memadai dalam membantu menyelesaikan pekerjaan					

6.	Penerangan/pencahayaan kerja sudah baik	ditempat						
----	--	----------	--	--	--	--	--	--

3. Kinerja Karyawan(Y)

No.	Indikator	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas	Saya Mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.					
2.		saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
3.	Kuantitas	Saya selalu menghasilkan kinerja sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.		Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien					
5.	Ketetapan Waktu	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lama.					
6.		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
7.	Efektivitas	Sarana dan prasarana yang diberikan selalu saya pergunakan sesuai dengan fungsinya.					
8.		Saya mampu beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik					
9.	Kemandirian	Saya mampu mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
10.		saya selalu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda					

LAMPIRAN 2

Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas *Work Overload* (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.364 ^{**}	.269	.115	.068	-.036
	Sig. (2-tailed)		.023	.097	.485	.682	.829
	N	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.364 ^{**}	1	.586 ^{**}	.269	-.122	.305
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.098	.458	.059
	N	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.269	.586 ^{**}	1	.052	.097	.164
	Sig. (2-tailed)	.097	.000		.752	.556	.319
	N	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.115	.269	.052	1	-.080	.149
	Sig. (2-tailed)	.485	.098	.752		.628	.366
	N	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.068	-.122	.097	-.080	1	.086
	Sig. (2-tailed)	.682	.458	.556	.628		.603
	N	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	-.036	.305	.164	.149	.086	1
	Sig. (2-tailed)	.829	.059	.319	.366	.603	
	N	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.441 ^{**}	.651 ^{**}	.633 ^{**}	.475 ^{**}	.397 ^{**}	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.002	.012	.000

N	39	39	39	39	39	39
---	----	----	----	----	----	----

Correlations

		TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	39
X1.2	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
X1.3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
X1.4	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	39
X1.5	Pearson Correlation	.397*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	39
X1.6	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

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

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

Uji Reliabilitas Work Overload (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45.23	33.393	.342	.682
X1.2	45.03	32.289	.589	.658
X1.3	45.46	29.887	.516	.643
X1.4	45.33	31.702	.325	.677
X1.5	45.31	32.534	.227	.695
X1.6	45.54	29.045	.445	.649
TOTAL	24.72	9.155	1.000	.447

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1 Pearson Correlation	1	.131	-.031	.042	-.123	-.003
Sig. (2-tailed)		.427	.851	.801	.457	.987

N		39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.131	1	-.002	-.061	.049	.045
	Sig. (2-tailed)	.427		.991	.713	.767	.785
N		39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	-.031	-.002	1	.268	.060	-.099
	Sig. (2-tailed)	.851	.991		.098	.715	.549
N		39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.042	.061	.268	1	.302	.147
	Sig. (2-tailed)	.801	.713	.098		.061	.373
N		39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	-.123	.049	.060	.302	1	.367
	Sig. (2-tailed)	.457	.767	.715	.061		.022
N		39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	-.003	.045	-.099	.147	.367	1
	Sig. (2-tailed)	.987	.785	.549	.373	.022	
N		39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.333	.416	.388	.619	.582	.619
	Sig. (2-tailed)	.038	.008	.015	.000	.000	.001
N		39	39	39	39	39	39

Correlations		TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.333
	Sig. (2-tailed)	.038

	N	39
X2.2	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	39
X2.3	Pearson Correlation	.388*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	39
X2.4	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
X2.5	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
X2.6	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	39
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

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

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

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	47.21	24.220	.180	.671
X2.2	47.31	23.219	.248	.659
X2.3	47.56	23.831	.246	.660
X2.4	47.62	20.980	.474	.608
X2.5	47.54	21.939	.453	.620
X2.6	47.36	22.341	.372	.634
TOTAL	25.87	6.588	1.000	.333

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.617**	.536**	.228	.036	.225
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.162	.829	.169
	N	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.617**	1	.732**	.321*	.149	.278
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.046	.367	.086

N		39	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	.338 ^{**}	.732 ^{***}	1	.378 ^{**}	.160	.248
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.018	.329	.129
N		39	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson Correlation	.228	.321 [*]	.378 ^{**}	1	.288	.482 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.162	.046	.018		.075	.002
N		39	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson Correlation	.036	.149	.160	.288	1	.217
	Sig. (2-tailed)	.829	.367	.329	.075		.185
N		39	39	39	39	39	39
Y.6	Pearson Correlation	.225	.278	.248	.482 ^{***}	.217	1
	Sig. (2-tailed)	.169	.086	.129	.002	.185	
N		39	39	39	39	39	39
Y.7	Pearson Correlation	.012	.140	.136	.199	.154	.526 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.945	.397	.408	.225	.348	.001
N		39	39	39	39	39	39
Y.8	Pearson Correlation	.131	.071	.172	.201	.029	.266
	Sig. (2-tailed)	.428	.669	.294	.221	.864	.102
N		39	39	39	39	39	39
Y.9	Pearson Correlation	.176	.173	.125	.151	.279	.434 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.285	.292	.447	.360	.086	.006
N		39	39	39	39	39	39
Y.10	Pearson Correlation	-.084	-.232	-.328 [*]	-.064	-.112	.157
	Sig. (2-tailed)	.610	.155	.041	.699	.497	.340
N		39	39	39	39	39	39

TOT	Pearson Correlation	.353 ^{**}	.451 ^{***}	.399 [*]	.507 ^{***}	.368 [*]	.709 ^{***}
AL	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.012	.001	.021	.000
	N	39	39	39	39	39	39

		Correlations				
		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.012	-.131	.175	-.084	.353 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.945	.428	.285	.610	.028
	N	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.140	.074	.173	.232	.451 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.397	.669	.292	.155	.004
	N	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	.136	.172	.125	-.328 [*]	.399 [*]
	Sig. (2-tailed)	.408	.294	.447	.041	.012
	N	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson Correlation	.199	.201	.151	-.064	.507 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.225	.221	.360	.699	.001
	N	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson Correlation	.154	.029	.270	-.112	.368 [*]
	Sig. (2-tailed)	.348	.863	.086	.497	.021
	N	39	39	39	39	39
Y.6	Pearson Correlation	.525 ^{***}	.266	.434 ^{***}	.157	.709 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.001	.102	.006	.340	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.7	Pearson Correlation	1	.719 ^{***}	.454 ^{***}	.331 [*]	.754 ^{***}

	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.040	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.8	Pearson Correlation	.719**	1	.457**	.388*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.015	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.9	Pearson Correlation	.454**	.457**	1	.139	.684**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		.398	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.10	Pearson Correlation	.331*	.388*	.109	1	.384*
	Sig. (2-tailed)	.040	.015	.398		.016
	N	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.671**	.684**	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	
	N	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	82.00	90.474	.276	.719
Y.2	81.95	91.260	.408	.717
Y.3	82.13	90.746	.339	.717
Y.4	82.13	89.009	.451	.710
Y.5	82.18	90.204	.292	.718
Y.6	82.21	83.694	.658	.689
Y.7	82.21	80.852	.701	.679
Y.8	82.18	83.382	.609	.690
Y.9	82.21	81.273	.612	.684
Y.10	82.21	87.062	.255	.719
TOTAL	43.23	23.866	1.000	.704

Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	1.522	6.697		.227	.821	
	X1	.093	.178	.592	5.242	.000	.989
	X2	.724	.214	.383	3.390	.002	.989

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)		
	X1		1.012
	X2		1.012

Uji Koefisien Determinasi (R)

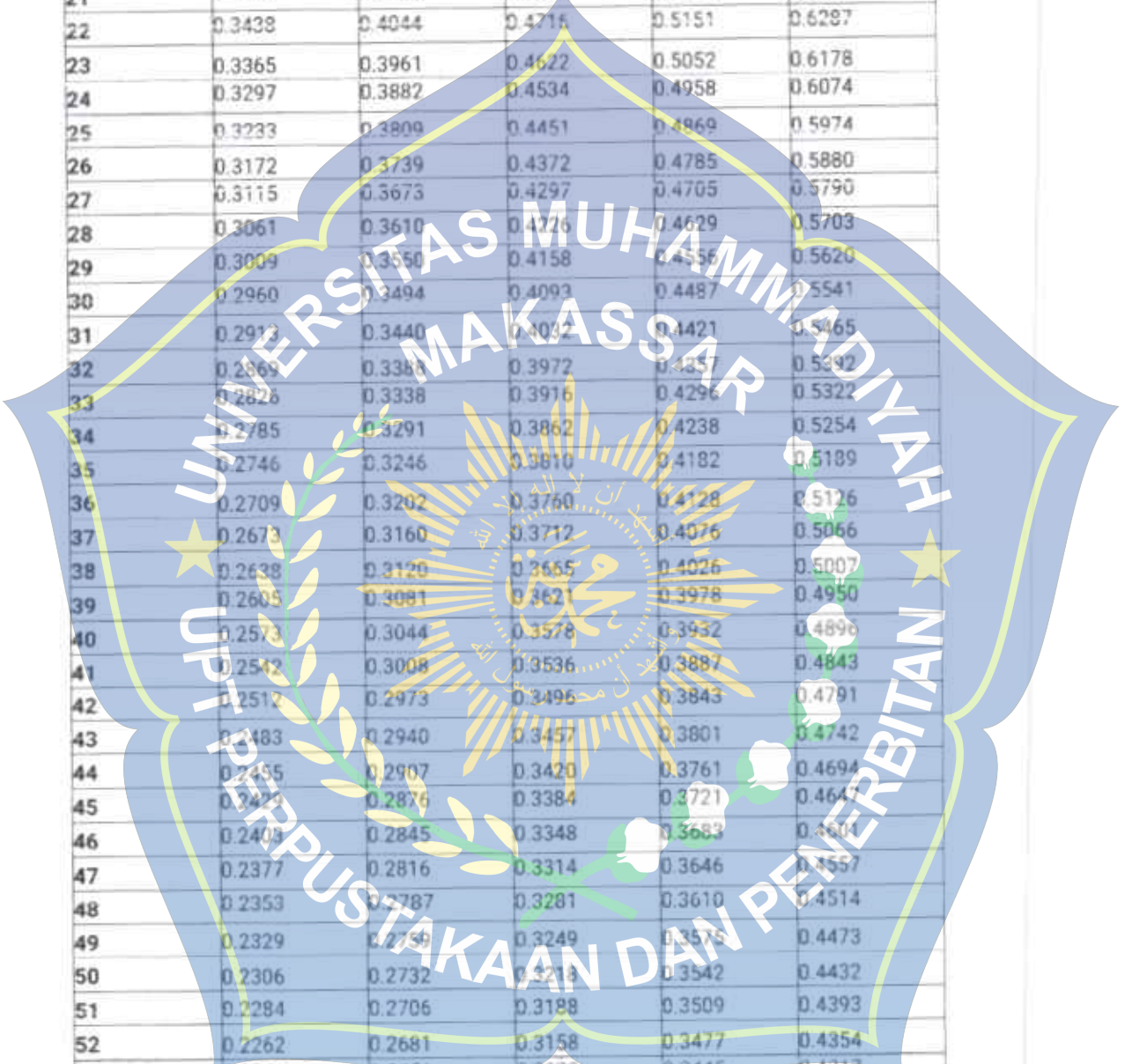
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.545	.521	3.301	2.255

r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 67

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7193	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247



16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4715	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210

57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

t Tabel

Tabel Persentase Distribusi t (df = 1-45)

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.7062	31.8205	63.6567	318.308
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.3271
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.2145
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715

22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 86/05/A.241/V-43/2022 Makassar, 27 Mei 2022

Lamp.

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua IP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di

Tersangka

Dengan Hormat

Didalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini

Nama : Rizki Aya

NIM : 105721139718

Kelas : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Work Overload dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Estuari Umi Corn Dorek Kuwa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Dengan permohonan kami, ini perhati dan barmatnya diucapkan terimakasih

Tembusan

1. Rektor Universitas Makassar

2. Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Boulevard No. 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : pho@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : 1812/S.01/PTSP/2022

Lampiran : -

Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.

PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn
 Dryer Gowa

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor 1860/05/C.4.VIII/V/40/2022 tanggal 27 Mei 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa peneliti dibawah ini:

Nama : NIKEN APT
 Nomor Pokok : 105721130718
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sultan Abdulrahman No. 250 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka mengikuti SKRIPSI dengan judul:

" PENGARUH WORK OVERLOAD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOSA UTAMA LESTARI UNIT CORN DRYER GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 20 Mei s/d 30 Juni 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditertatkan di Makassar
 Pada Tanggal 30 Mei 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Dra. Hj. SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
 Pangkat : PEMBINA LITAMA MADYA
 Nip. 196506051920032011

Terbisutan Yth.
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
 2. Bertanggung

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

© Copyright 1998 by The McGraw-Hill Companies, Inc. All rights reserved. Printed in the United States of America. This book is printed on acid-free paper.

8. Model Dinas Perencanaan, Model dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

1000

© 2006 by Blackwell Publishing Ltd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku masyarakat dalam menggunakan layanan kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku masyarakat dalam menggunakan layanan kesehatan meliputi pengetahuan, sikap, persepsi, dan aksesibilitas layanan kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan perilaku masyarakat dalam menggunakan layanan kesehatan.

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Judul Penelitian	Kecerdingan
1	Adrian Ryo	105720109946	Manajemen	Perbedaan Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja	Perbedaan Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja
2				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
3				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
4				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
5				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
6				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
7				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
8				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
9				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
10				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
11				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
12				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
13				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
14				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
15				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
16				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
17				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
18				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
19				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
20				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
21				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
22				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
23				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
24				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
25				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
26				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
27				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
28				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
29				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
30				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
31				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
32				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
33				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
34				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
35				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
36				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
37				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
38				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
39				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
40				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
41				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
42				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
43				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
44				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
45				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
46				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
47				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
48				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
49				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
50				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
51				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
52				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
53				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
54				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
55				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
56				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
57				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
58				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
59				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
60				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
61				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
62				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
63				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko
64				Manajemen Risiko	Manajemen Risiko

Downloaded from <http://ajphaphapublications.sagepub.com> at UNIV OF CALIFORNIA on June 11, 2015

Copyright © 2006 John Wiley & Sons, Ltd.

7



VASHAM

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Penelitian



BIOGRAFI PENULIS



Niken Ayu panggilan Niken, lahir di Bahomotele 18 April 2000.

Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan

suami istri Bapak Malika dan Ibu Juhaeda. Peneliti sekarang

bertempat tinggal di Bumi Permata Hijau Jl. Bumi 18.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 1

One Pute Jaya lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Bungku Timur lulus tahun 2015,

SMK Negeri 1 Bungku Tengah lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2018 mengikuti

Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus

Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan

penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas

Muhammadiyah Makassar.

