

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN BEBAN KERJA PADA PT. BOLT HOME INDONESIA

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Psikologi*

OLEH:

ULEA SYAFITRI

14.860.0401



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN BEBAN KERJA PADA PT BOLT HOME INDONESIA

NAMA MAHASISWA : ULFA SYAFITRI

NO. STAMBUK : 14.860.0401

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



Pembimbing I

Pembimbing II

(Handwritten signature of Dr. Nuraini)

(Handwritten signature of Nurmaida I Siregar)

(Dr. Nuraini , MS)

(Nurmaida I Siregar, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

08 Oktober 2018



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Dr. Nurhidayah, S.Psi
2. Dra. Irena Minauli, M.Si
3. Dr. Nurhidayah, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

Handwritten signatures of the exam board members and the Dean, corresponding to the list above.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2018



Ulfa Syahfitri

HALAMAN PERNYATAAN PERSETEJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulfa Safitri
Npm : 148600401
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetejui untukmwmberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN BEBAN KERJA PADA PT BOLT HOME INDONESIA.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan hak Bebas Royalti Non eksklusiv ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

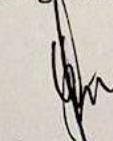
Dibuat di:

Medan

Pada Tanggal:

08 oktober 2018

Yang menyatakan



(ULFA SAFITRI)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/22

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN BEBAN KERJA PADA PT. BOLT HOME INDONESIA

ULFA SYAFITRI

14.860.0401

ABSTRAK

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada karyawan PT. Bolt Home Indonesia. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 Karyawan PT. Bolt Home Indonesia. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling. Dengan hipotesis: Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan beban kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah beban kerja yang dialami karyawan atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan beban kerja pada karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Analisa, 2011) yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerjasama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi. Beban kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek aspek beban kerja menurut Munandar (dalam Tambunan , 2013): Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, dan Beban Berlebih Kuantitatif. Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa: ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan beban kerja, dimana $r_{xy} = -0,502$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka beban kerja semakin rendah dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,252$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap beban kerja sebesar 25,2%.

Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan kerja

The Relationship Between The Working Environment With The Workload On Employees Of PT. Bolt Home Indonesia

ULFA SYAFITRI

14.860.0401

ABSTRACT

Basically this research aims to find out and analyse the relationship between the working environment with the workload on employees of PT. Bolt Home Indonesia. As for the number of samples in this research as many as 50 employees of PT. Bolt Home Indonesia. Sampelnya retrieval using purposive sampling technique. With the hypothesis: there is a negative relationship between the working environment with the workload. It is assumed that the better work environment then it will lower the workload experienced by employees or otherwise bad working environment then it would increase the workload on employees. The working environment in this study revealed based on Aspect which affects the working environment according to,2011), namely: Analysis of structure of work, responsibility, caring, cooperation between groups, and Smooth communication. Study on the workload is measured based on the workload according to the aspect aspect Munandar (in Tambunan, 2013): Quantitative Overload too little Load, quantitative, and Quantitative Overload. Based on this research data analysis shows that: there is a relationship between negative work environment with the workload, where $r_{xy} = 0.502$ -with significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the hypothesis put forward the better work environment then the workload of the lower declared admissible. Determinant of the coefficients (r^2) of the relationship between the free variables bound variable X by Y is $r^2 = 0.252$. This shows that the working environment contribute to the workload of 25.2%.

Keywords: workload, work environment

KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada:

- 1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.*
- 2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.*
- 3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.*
- 4. Ibu Dr. Nuraini, M,S selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi peneliti, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.*
- 5. Ibu Nurmaida Irawati Siregar, S.Psi , M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.*
- 6. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.*
- 7. Sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.*
- 8. Terimakasih banyak yang amat sangat tidak bisa diungkapkan untuk orang tuaku tercinta, yang selalu memberikanku semangat, dukungan,nasihat,doa serta kasih sayang sehingga pada akhirnya aku*

bisa menyelesaikan pendidikanku dengan baik

9. *Terimakasih buat keluarga besarku dan adik adikku yang sudah memberi semangat dan doa doa selama mengerjakan skripsi.*
10. *Terimakasih buat dia chandra (usek) yg sudah mengubah dan mengajari aku menjadi org yg lebih baik lagi. yang selalu menyemangati dan menemani setiap saat. yang siap selalu disaat aku membutuhkan apapun itu.*
11. *Terimakasih buat teman ter thebest syakir, ainul,dinda,mella yg sudah menyemangati dan mendoakan untuk mengerjakan skripsi hingga akhir dan menjadikan org yg berani dan lebih baik lagi.*
12. *Terimakasih untuk teman yg selalu nemani dan selalu menyemangati untuk mengerjakan revisi skripsi yang selalu pergi bareng untuk bimbingan ke kampus ayu purnama sari.*
13. *Terimakasih buat teman teman psikologi reg B2 yang sudah menjadi teman yg baik dan menemani selama 4 tahun ini. Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tuaku tersayang H. Dr. Hermansyah Nasution dan Soraya Fitri yang telah memberikanku doa, semangat, dukungan, cinta, kasih sayang dan nasihat-nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan kalian yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan ilmu pengetahuan.*

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya.oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	<i>i</i>
HALAMAN PENGESAHAN	<i>ii</i>
ABSTRAK	<i>iii</i>
HALAMAN MOTTO	<i>iv</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN	<i>v</i>
UCAPAN TERIMA KASIH	<i>vi</i>
DAFTAR ISI	<i>x</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xiii</i>
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan.....	10

B.	<i>Beban Kerja</i>	11
1.	<i>Pengertian Beban Kerja</i>	11
2.	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja</i>	13
3.	<i>Aspek-aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja</i>	14
4.	<i>Dampak Beban Kerja</i> ..	15
C.	<i>Lingkungan Kerja</i>	17
1.	<i>Pengertian Lingkungan Kerja</i>	17
2.	<i>Aspek-aspek Lingkungan Kerja</i>	18
3.	<i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja</i> 20	
4.	<i>Manfaat Lingkungan Kerja</i>	22
D.	<i>Hubungan Lingkungan Kerja dengan Beban Kerja</i>	22
E.	<i>Kerangka Konseptual</i>	25
F.	<i>Hipotesis</i>	25

BAB III METODE PENELITIAN

A.	<i>Tipe Penelitian</i>	26
B.	<i>Identifikasi Variabel Penelitian</i>	26
C.	<i>Defenisi Operasional</i>	27
D.	<i>Populasi dan Sampel Penelitian</i>	28
E.	<i>Metode Penelitian</i>	

29

F. *Validitas dan Reliabilitas*
32

G. *Metode Analisis Data*
34

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Orientasi Kancah Penelitian*
36

B. *Persiapan Penelitian*
38

C. *Pelaksanaan Penelitian*
40

D. *Analisis data dan Hasil penelitian*
44

E. *Pembahasan*
50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. *Kesimpulan*
54

B. *Saran*
55

DAFTAR PUSTAKA

56

DAFTAR TABEL

Tabel

<i>Tabel I . Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan kerja Sebelum uji coba.</i>	39
<i>Tabel II.. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba</i>	40
<i>Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Validitas</i>	41
<i>Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Sesudah Uji Validitas</i>	43
<i>Tabel V. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran</i>	46
<i>Tabel VI.Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan</i>	47
<i>Tabel VII.Rangkuman Perhitungan r Product Moment</i>	49
<i>Tabel VIII.Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik</i>	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A : Sebaran Data

B : Uji Validitas Item dan Reliabilitas Data Uji Coba

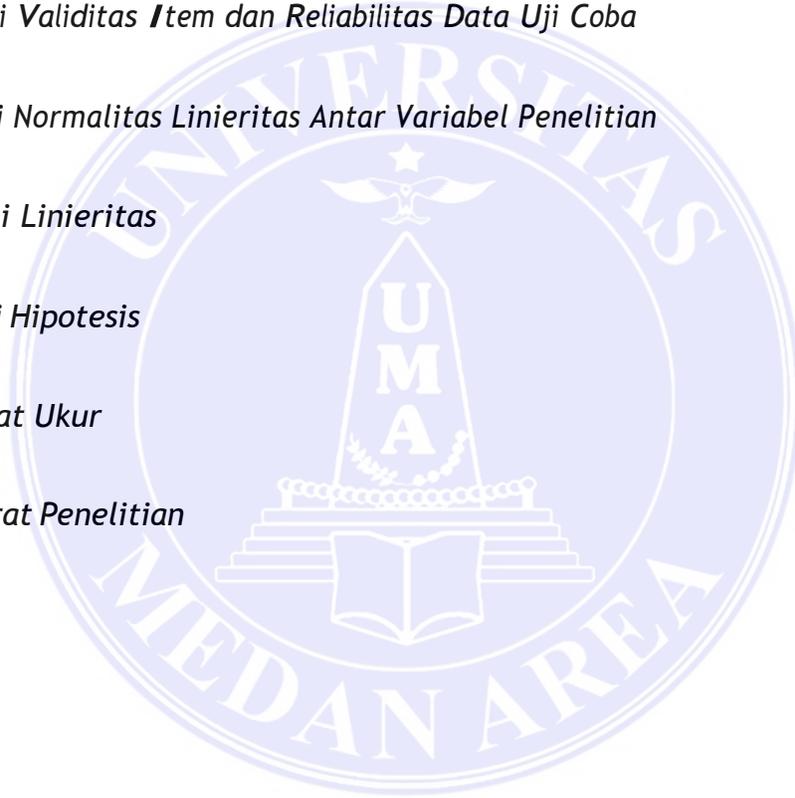
C : Uji Normalitas Linieritas Antar Variabel Penelitian

D : Uji Linieritas

E : Uji Hipotesis

F : Alat Ukur

G : Surat Penelitian



BAB

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sorotan yang utama dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya.

Banyaknya jumlah sumber daya manusia yang sulit mencari pekerjaan, membuat para pencari kerja tidak lagi memilih apa jenis pekerjaannya. Pada saat sekarang ini sangat sering kita jumpai lowongan kerja menjadi sales terbuka dimana-mana. Tidak sedikit jumlah peminatnya akan tetapi terkadang menjadi sales adalah salah satu pekerjaan yang berat dilakukan dan sering mengalami beban kerja.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu

kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati (dalam Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dibutuhkan suatu metode pengukuran untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditimbulkan. Berbagai metode digunakan untuk mengukur beban kerja fisik, salah satunya dengan metode pengukuran denyut jantung. Metode pengukuran beban kerja fisik dengan denyut jantung adalah cara pengukuran beban kerja fisik yang paling mudah.

Adapun beban kerja yang dialami karyawan lapangan PT. Bolt Home

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Indonesia yang di observasi peneliti di Stand Lapangan Merdeka Medan Downloaded from <https://ejournal.uma.ac.id/index.php/medan> Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

seperti, karyawan terlihat lesu, tidak bersemangat dalam memasarkan produk, seperti yang kita ketahui terlalu banyak yang kita jumpai para sales yang memasarkan produk dan terkadang dalam satu hari tidak mencapai target yang ditentukan. Dalam pencapaiannya para karyawan PT. Bolt Home Indonesia harus mengeluarkan produk lebih dari 200 pcs perbulan dan mereka bekerja dalam tim, meskipun mereka bekerja dalam satu tim mereka tetap merasakan beban kerja karena tidak sedikitnya pesaing yang ada dilapangan dari satu produk maupun produk yang bermerk lain. Terjadinya beban kerja pada sales seperti salah satu kutipan wawancara dibawah ini :

“Ya,, taulah dek kalo kerja kek gini cemana yakan, banyak kali yang mau dikejar, dahla zaman sekarang susah cari konsumen yang memang bener-bener tertarik, sering kali gak diterge heheheh” (MK, 18 Februari 2018)

Permasalahan yang umum di tempat kerja yang sering kita jumpai pada adanya beban fisik yang disebabkan karena aktivitas kerja di lapangan. beban adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Dalam beban kerja di PT Bolt Home Indonesia itu seperti: adanya pemberentian kerja apabila karyawan tidak mencapai target dalam sehari, dan sebulan. Karyawan yang tidak menjual prosuk sebanyak 27 pcs dalam sebulan akan di berikan peringatan sebelum di rumahkan, apabila karyawan mampu menjual 1 pcs perhari maka akan mendapatkan intensif trying (bonus tambahan). Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA *Hubungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat*

antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982).

Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang salah satunya adalah lingkungan kerja, seperti: lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pada lingkungan kerja, seringkali dijumpai tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak menunjukkan ciri-ciri yang sesuai dengan tuntutan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi,

musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik

diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Seseorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja. Hal didukung dengan kutipan wawancara dibawah ini :

“Yang buat males kerja itu ya gini lah dek, liat sendiri kan kek mana kami di lapangan, panas-panasan, yang laku pun kadang satu dua biji, tambah lagi kalo di lapangan itu rasanya waktu lama kali berjalan” (YR, Februari 2018)

PT Bolt Home Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang koneksi layanan internet (wifi). Seperti yang sering kita jumpai banyaknya produk wifi yang beraneka ragam. Untuk memasarkan dan memperkenalkan produk kepada masyarakat dibutuhkan suatu keahlian, dan kesungguhan agar para konsumen tertarik untuk membeli produk tersebut. Adanya suatu target dalam pekerjaan membuat sales PT. Bolt Home Indonesia merasakan beban kerja. Dalam lingkungan kerjanya PT Bolt Home Indonesia terbagi di beberapa tempat, ada yang dikantor, di lapangan, di mall, dan juga memasarkan ke komplek atau daerah tertentu. Kadaan lingkungan kerja di kantor terlihat sepi karena lebih banyak karyawan yang dilapangan, dalam ruangan kerjanya PT Bolt Home Indonesia tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA karena ruangan yang sempit, apabila ada breafing dan lain-lain

para karyawan tidak nyaman karena ruang lingkupnya yang terbatas.

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya sales yang tidak bekerja dengan baik dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, terkadang sales mengaku bahwa terlalu banyak rekan kerja padahal konsumen hanya itu-itulah saja, dan juga terkadang tempat promosi juga tidak luas, ditambah lagi banyaknya persaingan dari produk lain dan adanya suatu promosi yang terkadang banyak ditanyakan konsumen. Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana tugas yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Betapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri, dan tidak ada seorang pun yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi. Tak jarang pekerjaan yang dilakukan menimbulkan resiko yang berbahaya karena beratnya beban kerja yang mereka tanggung. Beban setiap jenis pekerjaan berbeda-beda tergantung pada jenis dan lama pekerjaannya. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu melihat terhadap kemampuan karyawan dalam rangka pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Sehingga para karyawannya untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar. Karena dengan

adanya tugas kerja yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada karyawan PT. Bolt Home Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Adapun beban kerja yang dialami karyawan lapangan PT. Bolt Home Indonesia yang di observasi peneliti di Stand Lapangan Merdeka Medan seperti, karyawan terlihat lesu, tidak bersemangat dalam memasarkan produk, seperti yang kita ketahui terlalu banyak yang kita jumpai para sales yang memasarkan produk dan terkadang dalam satu hari tidak mencapai target yang ditentukan.

PT Bolt Home Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang koneksi layanan internet (wifi). Seperti yang sering kita jumpai banyaknya produk wifi yang beraneka ragam. Untuk memasarkan dan memperkenalkan produk kepada masyarakat dibutuhkan suatu keahlian, dan kesungguhan agar para konsumen tertarik untuk membeli produk tersebut. Adanya suatu target dalam pekerjaan membuat sales PT. Bolt Home Indonesia merasakan beban kerja.

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah

banyaknya sales yang tidak bekerja dengan baik dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, terkadang sales mengaku bahwa terlalu banyak rekan kerja padahal konsumen hanya itu-itulah saja, dan juga terkadang tempat promosi juga tidak luas, ditambah lagi banyaknya persaingan dari produk lain dan adanya suatu promosi yang terkadang banyak ditanyakan konsumen.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini adalah mengenai Beban Kerja yang diambil dari karyawan lapangan PT. Bolt Home Indonesia yang di hubungkan dengan variable bebasnya yaitu Lingkungan Kerja. Adapun beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan temoat kerja.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada karyawan PT. Bolt Home Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada karyawan PT.

Bolt

Home

Indonesia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)4/8/22

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi*
- b. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan beban kerja.*

2. Manfaat praktis

Artinya bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan meringankan target ataupun membagi tempat pemasaran karyawan dengan tertata.

b. Bagi Sampel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi bagi karyawan lapangan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam berkomunikasi, Memahami produk, memperkenalkan produk dan memasarkannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non

fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA *didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan*

pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek - aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. *Beban Berlebih Kuantitatif* Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.
- b. *Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif* Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya

pehatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja

gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

- c. *Beban Berlebih Kualitatif Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.*
- d. *Beban Terlalu Sedikit Kualitatif Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya*

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja berupa Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Menurut Manuaba (dalam Satria, 2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Sauter (dalam Prihatini, 2007) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.
- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan

Revised and accepted 4/8/22

kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010). Kondisi dan

suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya

penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (dalam Analisa, 2011) menyatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada dua (2) jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesame rekan kerja maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini menurut Gilmer (dalam Isnanto, 1984) yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Ddalam hal-hal psikologis, iklim menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi.

memperhatikan kondisi lingkungan kerja di tempat kerja karena sangat banyak mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawai ataupun pekerja yang bekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan tersebut.

2. Aspek - aspek Lingkungan Kerja

Sementara itu Litwin dan Stringer (dalam Bahagiawati, 2003) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Structure, ialah adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.*
- b. Responsibility, ialah adanya tantangan, tuntutan, dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.*
- c. Standart, ialah adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang di tetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.*
- d. Rewards, ialah adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.*
- e. Organizational Clarity, ialah adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.*

para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.

- g. Team Spirit, ialah adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja di dalam organisasi.*
- h. Risk Taking, ialah adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.*
- i. Conflict, ialah adanya pertentangan di antara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.*

Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.*
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.*
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.*
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.*
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan*

adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman

sekerja ataupun dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja antara lain adalah Structur, Organization, Responsibility, Standart, Rewards, Organizational Clarity, Organization Identity, Team Spirit, Risk Taking, Conflict.

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwolo (1981) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas*
- b. Susunan kerja (non physical working environment)*
- c. Lingkungan tempat kerja (physical working environment)*

Menurut Moenir (1983) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- 1) Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.*

UNIVERSITAS MEDAN AREA *Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan*

kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3) *Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.*
- 4) *Nawawi dan Martini (1985) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja*

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan kerja menurut Ishak dan Tanjung (2005) menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat, yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sumber yang benar dan dalam

Document Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Beban Kerja

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang salah satunya adalah Lingkungan kerja, seperti: lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan temoat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982). Sarwoto (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja secara fisik digambarkan oleh Gie (1998) sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

pencahayaannya, pewarnaannya, tingkat kelembababan udara dan kebisingannya. Document Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Dijelaskannya bahwa faktor tersebut banyak berpengaruh kepada fisik, mental, psikologis dan sosial ekonomi. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antar pekerja, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan beban kerja. Diasumsikan

bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah beban kerja yang dialami karyawan atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan beban kerja pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. *Variabel terikat (Dependent Variabel) disimbolkan dengan (Y) yaitu:
Beban Kerja*
2. *Variabel bebas (Independent Variabel) disimbolkan dengan (X) yaitu
: Lingkungan Kerja*

C. Defenisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Beban Kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja pada penelitan ini diukur berdasarkan aspek aspek beban kerja menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013): Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Analisa, 2011) yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerjasama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi. Aspek tersebut diukur dengan menggunakan skala psikologi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 280 orang karyawan yang bekerja di PT. Bolt Home Indonesia.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menyadari bahwa luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono,2003).

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 Karyawan PT. Bolt Home Indonesia. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan yang berdomisili di Medan
- b. Sarjana
- c. Lama bekerja

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Beban Kerja

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi untuk variabel Beban kerja yang mengacu pada skala likert. Pernyataan skala likert mengandung dua sifat, yaitu favourable (mendukung pernyataan) dan unfavourable (tidak mendukung pernyataan). Penyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk blueprint pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Item Beban Kerja

<i>Favorable</i>	<i>Nilai</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Nilai</i>
<i>Sangat Setuju (SS)</i>	4	<i>Sangat Setuju (SS)</i>	1
<i>Setuju (S)</i>	3	<i>Setuju (S)</i>	2
<i>Tidak Setuju (TS)</i>	2	<i>Tidak Setuju (TS)</i>	3
<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1	<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	4

Adapun kisi-kisi alat ukur dari variable beban kerja dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 2. Blue Print Skala Beban Kerja

<i>Beban Kerja</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item Pernyataan</i>		<i>Total</i>
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>a. Beban Kerja Berlebih Kuantitatif</i>	• <i>Target kerja</i>	3	3	6
	• <i>Memahami produk</i>	2	2	4
<i>b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif</i>	• <i>Terbatasnya tempat promosi</i>	2	2	4
	• <i>Tidak seimbangnya tempat pemasaran dengan banyaknya karyawan</i>	2	2	4
<i>c. Beban Berlebih Kualitatif</i>	• <i>Perbandingan produk</i>	2	2	4
	• <i>Persaingan</i>	2	2	4

<i>Total</i>	13	13	26
--------------	----	----	----

2. *Alat Ukur Lingkungan Kerja*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi untuk variabel lingkungan kerja yang mengacu pada skala likert.

<i>Favorable</i>	<i>Nilai</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Nilai</i>
<i>Sangat Setuju (SS)</i>	4	<i>Sangat Setuju (SS)</i>	1
<i>Setuju (S)</i>	3	<i>Setuju (S)</i>	2
<i>Tidak Setuju (TS)</i>	2	<i>Tidak Setuju (TS)</i>	3
<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1	<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	4

Adapun kisi-kisi alat ukur dari variable lingkungan kerja dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 3. Blue Print Skala Lingkungan Kerja

<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item Pernyataan</i>		<i>Total</i>
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>a. Struktur Kerja</i>	• <i>Jabatan</i>	3	3	6
<i>b. Tanggung Jawab</i>	• <i>Konsisten</i>	2	2	4
	• <i>Bekerja dengan sungguh-sungguh</i>	2	2	4
<i>c. Perhatian</i>	• <i>Peduli</i>	2	2	4

	• Adanya keterikatan	2	2	4
d. Kerjasama Antar kelompok	• Bekerja dengan tim	2	2	4
e. Kelancaran Komunikasi	• Memiliki komunikasi yang baik	2	2	4
Total		18	18	36

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel. Maka sebelum melakukan pengumpulan data, terlebih dahulu di lakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson)

sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

$r. bt$ = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

$r. xy$ = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

$SD. y$ = Standart deviasi total

$SD. x$ = Standart deviasi butir

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid),

dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ table maka intrumen atau item-item

pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. *Reliabilitas Alat Ukur*

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$= 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

F. *Metode Analisis Data*

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah UNIVERSITAS MEDAN AREA

product moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (lingkungan kerja) dengan satu variabel terikat (beban kerja).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variable penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah :

1. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (lingkungan kerja) berkorelasi secara linier atau tidak terhadap variable terikat (beban kerja)

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas

Document Accepted 4/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variable X dan variable Y bersifat homogeny atau tidak.



A. Simpulan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan beban kerja, dimana $r_{xy} = -0,502$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka beban kerja semakin rendah dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,252$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap beban kerja sebesar 25,2%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan lingkungan kerja yang diterima tergolong baik, sebab nilai rata-rata hipotetik 65 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 84.90 dan beban kerja tergolong rendah karena nilai rata-rata hipotetik 62.5 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 46.04.

B. *Saran*

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. *Saran Kepada Subjek Penelitian*

Melihat bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Mustika Ratu tergolong rendah, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat meningkatkan kinerja dengan baik dan positif, jangan malas dan sungkan bertanya kepada rekan kerja atau atasan jika mempunyai kesulitan.

2. *Saran Kepada Perusahaan*

Melihat pentingnya hubungan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Hal ini di harapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membentuk karyawan agar memiliki komitmen dalam bekerja, ketepatan waktu, serta kerja sama di dalam tempat kerja, agar tetap terus bisa beroperasi dalam dunia kerja yang baik dan mampu mengontrol hasil kerja atasan sehingga langsung menindak lanjuti karyawan yang melakukan kesalahan.

3. *Saran Peneliti Berikutnya*

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rosyid, Harun. 1996. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.*
- Analisa, Yangs (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jaka*
- Azwar S. (2005). Penyusun Skala Psikologi . Yogyakarta : Pustaka Pelajar*
- Azwar S. (1996). Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan . Jakarta : Pustaka Sinar Harapan*
- Arikunto, Suharsini, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.*
- Hadari Nawawi & Mimi Martini, 1994, "Penelitian Terapan", Yogyakarta: Gajahmada University.*
- Hadi, Sutrisno, 1992, Metodologo Research II Yogyakarta: Andi Offset, 1991*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.*
- Gilmer, V. H. (1966). Industrial psychology. USA: McGraw Hill Book Company Inc.*
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.*
- Nitisemito, Alex, S, 1983, Manajemen Personalial, Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan baban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan*

- Sarwolo, 1981, Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen, Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Sarwoto. 1997. Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. Jakarta: Ghalia.*
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.*
- Setyawati L. 2010. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta : Amara Books.*
- Sritomo Wignjosebroto, 2000, Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Dalam Ergonomi Studi Gerakan dan Waktu, institute Teknologi Sepuluh November Surabaya.*
- Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta*
- Sugiono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE UGM*
- Tambunan, Rudi M. (2013) Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP). Edisi kedua, Maiestas Publishing, Jakarta.*
- Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.*



Data Beban Kerja																	
No	Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1
2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
7	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	2	3	4	4	3
8	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
9	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1
10	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1
11	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
13	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
14	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2
15	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2
16	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1
17	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2
18	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2
19	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2
20	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
21	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	2	3	2	3	3	2	2	1	1	4	2	1	2	2	1	1
23	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
24	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3
25	2	1	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	1	2	1
26	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
27	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
28	4	2	2	1	2	2	1	1	4	2	4	2	4	1	1	4	1
29	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	1	2	1
30	1	2	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	1	3	4	1	1
31	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
32	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
33	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
34	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
35	1	1	2	4	3	3	4	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4
36	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
37	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1
38	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1
39	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
40	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
41	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1
42	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1
43	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2
44	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	

45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1
46	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
47	1	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1



								JUMLAH
18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	2	2	1	3	2	3	57
1	3	1	2	2	3	1	2	42
1	3	3	3	1	3	1	3	48
3	3	3	3	2	3	3	3	70
1	1	2	1	1	1	2	1	31
1	2	2	1	1	2	1	3	32
2	2	3	3	1	3	4	3	71
2	2	1	2	1	1	2	2	39
2	2	1	2	2	1	2	2	40
1	2	2	3	1	2	1	3	45
1	2	2	2	1	2	1	2	36
3	2	3	3	1	3	3	3	64
2	1	2	2	1	2	1	2	35
3	2	3	1	2	3	3	1	51
2	2	2	1	1	2	2	1	44
1	2	2	1	1	2	1	1	35
2	2	3	1	2	3	1	1	47
2	3	2	2	1	2	3	2	49
1	3	2	2	1	2	3	2	45
1	3	1	1	1	1	2	1	33
2	2	2	3	2	2	2	3	55
1	2	2	3	1	2	1	3	51
2	2	2	2	2	2	1	2	41
3	1	1	2	2	1	3	2	47
2	2	1	2	2	1	2	2	49
2	1	1	2	1	1	1	2	34
2	2	2	2	1	2	2	2	45
2	1	2	2	2	2	4	2	55
2	2	4	2	2	4	2	2	52
1	2	2	3	1	2	1	3	52
1	1	2	3	1	2	1	3	45
2	3	2	2	2	2	2	2	48
1	1	2	2	2	2	1	2	37
2	2	1	1	2	1	1	1	33
2	2	1	2	2	1	1	2	48
1	2	2	1	2	2	2	1	37
2	1	1	1	1	1	2	1	38
2	2	3	1	2	3	3	1	51
1	1	2	2	1	2	1	2	37
2	1	1	2	1	1	1	2	34
1	2	1	2	2	1	1	2	38
1	2	2	2	2	2	3	2	49
2	3	2	3	3	2	4	3	67
2	3	3	3	3	3	3	3	66

1	1	2	2	1	2	2	2	48
1	2	1	2	2	1	1	2	36
1	1	3	3	1	3	1	3	46
3	3	3	3	2	3	3	3	70
2	2	2	2	2	2	2	2	50
1	1	2	1	1	2	1	1	29





```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

<i>Notes</i>		08-AUG-2018 21:23:26
<i>Output Created</i>		
<i>Comments</i>		
<i>Input</i>	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
<i>Missing Value Handling</i>	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		50

<i>Syntax</i>	<pre> RELIABILITY / VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 / SCALE('ALL VARIABLES') ALL / MODEL=ALPHA </pre>
	<pre> / STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE / SUMMARY=TOTAL. </pre>
<i>resources</i>	<pre> Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,14 </pre>

[DataSet1]

Scale: LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,2400	,71600	50
VAR00002	3,5200	,50467	50
VAR00003	3,3400	,59281	50
VAR00004	3,4800	,50467	50
VAR00005	3,3800	,49031	50
VAR00006	3,4400	,57711	50
VAR00007	3,2400	,62466	50
VAR00008	3,5200	,50467	50
VAR00009	3,4400	,57711	50
VAR00010	3,3600	,56279	50
VAR00011	3,4200	,53795	50

VAR00012	3,520 0	,57994	50
VAR00013	3,260 0	,72309	50
VAR00014	3,400 0	,49487	50
VAR00015	3,400 0	,49487	50
VAR00016	3,340 0	,55733	50
VAR00017	2,880 0	,52060	50
VAR00018	3,060 0	,51150	50
VAR00019	3,100 0	,46291	50
VAR00020	2,520 0	,67733	50
VAR00021	2,920 0	,52838	50
VAR00022	3,080 0	,52838	50
VAR00023	3,160 0	,68094	50
VAR00024	2,980 0	,47337	50
VAR00025	3,080 0	,48823	50
VAR00026	2,660 0	,71742	50
VAR00027	3,340 0	,55733	50
VAR00028	2,880 0	,52060	50
VAR00029	2,880 0	,52060	50
VAR00030	3,240 0	,62466	50

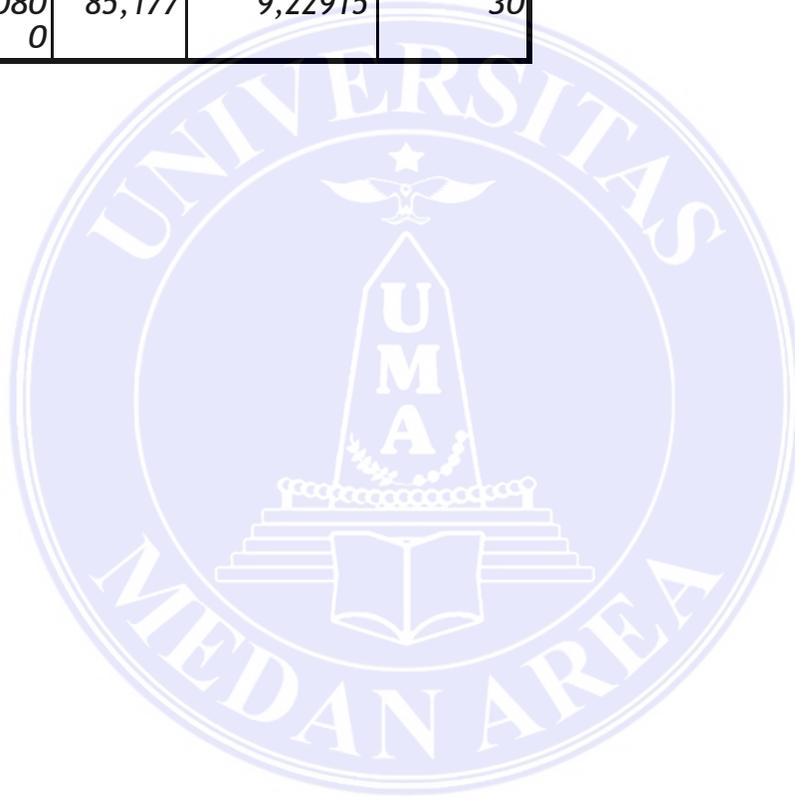
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92,8400	77,484	,570	,914
VAR00002	92,5600	79,639	,587	,914
VAR00003	92,7400	77,543	,698	,912
VAR00004	92,6000	79,714	,578	,914
VAR00005	92,7000	79,398	,634	,913
VAR00006	92,6400	77,541	,719	,911
VAR00007	92,8400	77,607	,652	,912
VAR00008	92,5600	79,639	,587	,914
VAR00009	92,6400	77,990	,672	,912
VAR00010	92,7200	77,471	,746	,911
VAR00011	92,6600	79,086	,606	,913
VAR00012	92,5600	78,945	,572	,914
VAR00013	92,8200	77,293	,579	,914
VAR00014	92,6800	78,793	,699	,912
VAR00015	92,6800	79,406	,627	,913
VAR00016	92,7400	77,298	,772	,911
VAR00017	93,2000	81,714	,339	,917
VAR00018	93,0200	79,775	,563	,914
VAR00019	92,9800	81,979	,356	,917
VAR00020	93,5600	83,884	,067	,922
VAR00021	93,1600	83,321	,164	,919
VAR00022	93,0000	82,449	,255	,918
VAR00023	92,9200	79,993	,388	,917
VAR00024	93,1000	81,684	,382	,916
VAR00025	93,0000	82,163	,314	,917
VAR00026	93,4200	84,249	,031	,924
VAR00027	92,7400	77,298	,772	,911

VAR00028	93,2000	81,714	,339	,917
VAR00029	93,2000	81,918	,317	,917
VAR00030	92,8400	77,607	,652	,912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96,0800	85,177	9,22915	30



```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet1.
RELIABILITY
  / VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026
  / SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  / MODEL=ALPHA
  / STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  / SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		08-AUG-2018 21:27:15
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		50

Syntax	<pre> RELIABILITY / VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 / SCALE('ALL VARIABLES') ALL / MODEL=ALPHA / STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE / SUMMARY=TOTAL. </pre>
	resources

[DataSet2]

Scale: BEBAN KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,9200	,77828	50
VAR00002	2,0200	,74203	50
VAR00003	2,0800	,69517	50
VAR00004	1,8400	,91160	50
VAR00005	2,1600	,73845	50
VAR00006	2,1200	,71827	50
VAR00007	1,7800	,88733	50
VAR00008	1,5600	,70450	50
VAR00009	1,8800	,93982	50
VAR00010	1,5800	,60911	50
VAR00011	1,9200	,77828	50
VAR00012	2,0200	,74203	50

VAR00013	1,7800	,86402	50
VAR00014	1,8800	,74615	50
VAR00015	1,7800	,91003	50
VAR00016	1,6000	,72843	50
VAR00017	1,8800	,93982	50
VAR00018	1,5400	,67643	50
VAR00019	1,7000	,67763	50
VAR00020	2,0000	,67006	50
VAR00021	2,0000	,72843	50
VAR00022	2,0800	,69517	50
VAR00023	1,5800	,60911	50
VAR00024	2,0600	,73983	50
VAR00025	1,8800	,93982	50
VAR00026	2,1400	,70015	50

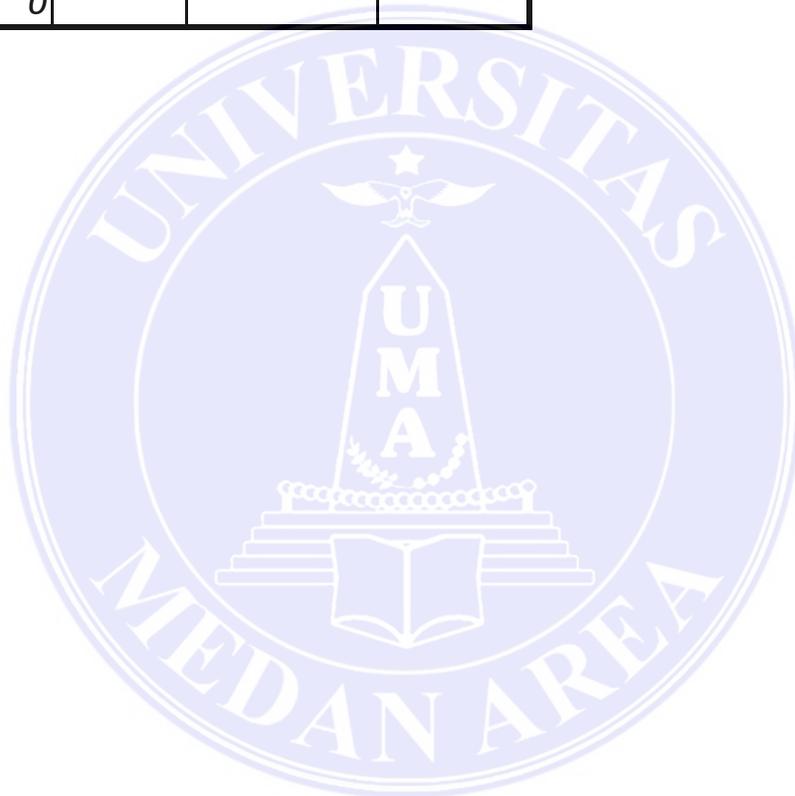
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	46,8600	115,633	,494	,908
VAR00002	46,7600	115,533	,528	,907
VAR00003	46,7000	115,153	,594	,906
VAR00004	46,9400	111,731	,620	,905
VAR00005	46,6200	115,016	,564	,907
VAR00006	46,6600	114,760	,600	,906
VAR00007	47,0000	111,633	,644	,905
VAR00008	47,2200	117,685	,413	,909
VAR00009	46,9000	110,745	,651	,905
VAR00010	47,2000	119,469	,350	,910
VAR00011	46,8600	115,633	,494	,908
VAR00012	46,7600	115,533	,528	,907
VAR00013	47,0000	119,061	,249	,913
VAR00014	46,9000	117,316	,410	,909
VAR00015	47,0000	111,551	,631	,905
VAR00016	47,1800	118,028	,375	,910
VAR00017	46,9000	110,745	,651	,905
VAR00018	47,2400	119,166	,330	,911
VAR00019	47,0800	116,851	,491	,908
VAR00020	46,7800	118,910	,352	,910
VAR00021	46,7800	115,930	,513	,908
VAR00022	46,7000	115,153	,594	,906

VAR00023	47,2000	119,469	,350	,910
VAR00024	46,7200	116,002	,499	,908
VAR00025	46,9000	110,745	,651	,905
VAR00026	46,6400	116,031	,529	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,7800	124,502	11,15803	26





```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE.
CURVEFIT
 /VARIABLES=Y WITH X
 /CONSTANT
 /MODEL=LINEAR
 /PRINT ANOVA
 /PLOT FIT.
```

Curve Fit

<i>Notes</i>	
<i>Output Created</i>	10-AUG-2018 11:41:29
<i>Comments</i>	
<i>Input</i>	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used
<i>Missing Value Handling</i>	DataSet1 <none> <none> <none> 50 User-defined missing values are treated as missing. Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
<i>Syntax</i>	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

<i>Resources</i>	<i>Processor Time</i>	00:00:00,45
	<i>Elapsed Time</i>	00:00:00,48
<i>Use</i>	<i>From</i>	<i>First observation</i>
	<i>To</i>	<i>Last observation</i>
<i>Predict</i>	<i>From</i>	<i>First Observation following the use period</i>
	<i>To</i>	<i>Last observation</i>
	<i>Amount of Output</i>	<i>PRINT = DEFAULT</i>
	<i>Saving New Variables</i>	<i>NEWVAR = NONE</i>
	<i>Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots</i>	<i>MXCROSS = 7</i>
	<i>Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots</i>	<i>MXNEWVAR = 60</i>
	<i>Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure</i>	<i>MXPREDICT = 1000</i>
<i>Time Series Settings (TSET)</i>	<i>Maximum Number of New Cases Per Procedure</i>	<i>MISSING = EXCLUDE</i>
	<i>Treatment of User-Missing Values</i>	<i>CIN = 95</i>
	<i>Confidence Interval Percentage Value</i>	<i>TOLER = ,0001</i>
	<i>Tolerance for Entering Variables in Regression Equations</i>	<i>CNVERGE = ,001</i>
	<i>Maximum Iterative Parameter Change</i>	<i>ACFSE = IND</i>
	<i>Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations</i>	<i>Unspecified</i>
	<i>Length of Seasonal Period</i>	<i>Unspecified</i>
	<i>Variable Whose Values Label Observations in Plots</i>	<i>CONSTANT</i>
	<i>Equations Include</i>	

[DataSet1]

<i>Model Name</i>	<i>MOD_18</i>
<i>Dependent Variable</i> 1	<i>BEBAN KERJA</i>
<i>Equation</i> 1	<i>Linear</i>
<i>Independent Variable</i>	<i>LINGKUNGAN KERJA</i>
<i>Constant</i>	<i>Included</i>
<i>Variable Whose Values Label Observations in Plots</i>	<i>Unspecified</i>

Case Processing Summary

	N
Total Cases	50
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	BEBAN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
Number of Positive Values	50	50
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

BEBAN KERJA

Linear

Model Summary

AREA	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
502	,252	,237	9,437

The independent variable is LINGKUNGAN KERJA.

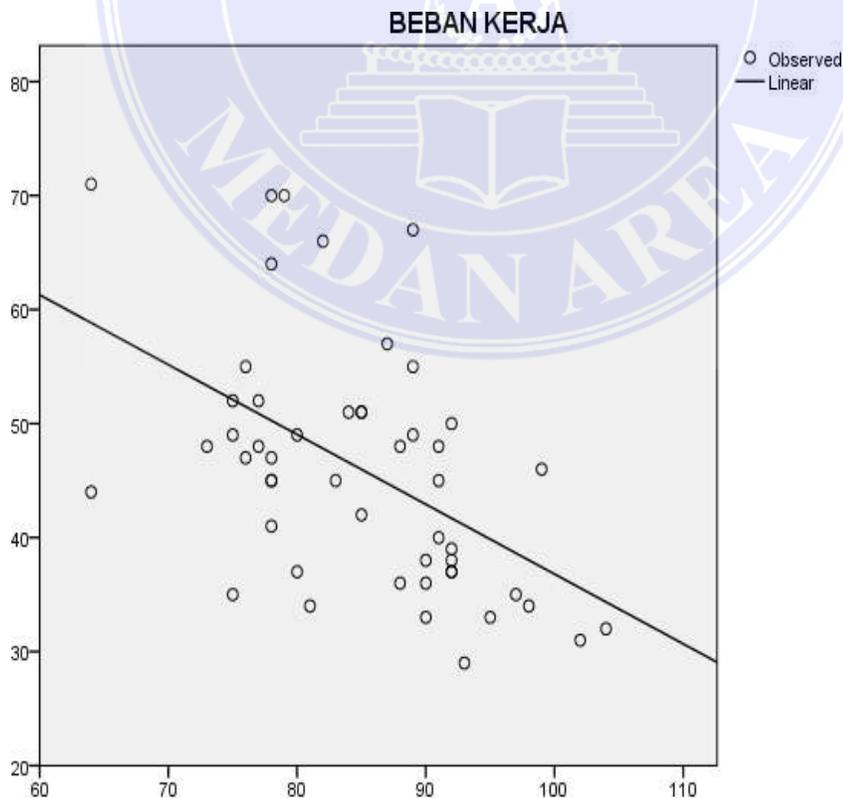
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1441,592	1	1441,592	16,189	,000
Residual	4274,328	48	89,049		
Total	5715,920	49			

The independent variable is LINGKUNGAN KERJA.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
LINGKUNGAN KERJA	-,612	,152	-,502	-4,024	,000
(Constant)	98,015	12,987		7,547	,000





NEWFILE.
DATASETNAMEDataSet2**WINDOW=FRONT.**
NPARTESTS
/K-S(NORMAL)=XY
/STATISTICSDESCRIPTIVES
/MISSINGANALYSIS.

NParTests

Notes

Output Created		01-Jan-2009 03:30:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Number of Cases Allowed ^a	157286

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
LINGKUNGAN KERJA	50	84.90	8.860	64	104
BEBAN KERJA	50	47.00	10.912	29	71

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA	BEBAN KERJA
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	84.90	47.00
	Std. Deviation	8.860	10.912
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.123
	Positive	.102	.123
	Negative	-.098	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.721	.873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676	.432

a. Test distribution is Normal.



*CORRELATIONS
/ VARIABLES=X Y
/ PRINT=TWOTAIL NOSIG*



*/ STATISTICS DESCRIPTIVES
/ MISSING=PAIRWISE.*

Correlations

Notes

<i>Output Created</i>	10-AUG-2018 11:45:46
<i>Comments</i>	
<i>Input</i>	<p><i>Data</i> Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File</p> <p><i>DataSet1</i> <none> <none> <none></p> <p>50</p>
<i>Missing Value Handling</i>	<p><i>Definition of Missing</i></p> <p>User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p> <p><i>Cases Used</i></p>
<i>Syntax</i>	<p>CORRELATIONS / VARIABLES=X Y / PRINT=TWOTAIL NOSIG / STATISTICS DESCRIPTIVES / MISSING=PAIRWISE.</p>
<i>resources</i>	<p><i>Processor Time</i> 00:00:00,16 <i>Elapsed Time</i> 00:00:00,17</p>

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LINGKUNGAN KERJA	84,90	8,860	50
BEBAN KERJA	46,04	10,801	50

Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	BEBAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	-,502**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	-,502**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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



Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya tidak bisa bekerja sesuai standart pelayanan kerja

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Sebelum diterima menjadi karyawan kami wajib menghafal buku panduan yang sudah diberikan tentang jenis produk	SS	S	TS	STS
2.	Banyak saingan dilapangan membuat saya semakin rajin bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Kesulitan yang sering kami alami adanya konsumen yang sering membandingkan produk	SS	S	TS	STS
4.	Dalam seminggu semua karyawan bekerja tanpa tekanan	SS	S	TS	STS
5.	Selain teman persaingan dilapangan juga dari karyawan yang memasarkan produk lain	SS	S	TS	STS
6.	Perusahaan telah menempatkan tim sesuai dengan tempat pemasaran	SS	S	TS	STS
7.	Dalam seminggu setiap karyawan wajib mengeluarkan produk minimal 100pcs	SS	S	TS	STS
8.	Semua karyawan diharapkan mampu menjual produk saja	SS	S	TS	STS
9.	Produk yang dipasarkan memiliki kualitas yang hampir sama dengan produk lain	SS	S	TS	STS
10.	Apabila tidak mencapai target seluruh karyawan diberikan kesempatan	SS	S	TS	STS
11.	Dilapangan saya sering bersaing dengan teman lain dalam memasarkan barang	SS	S	TS	STS
12.	Produk yang dipasarkan akan tetap saya jual meskipun banyak yang membandingkan	SS	S	TS	STS
13.	Perusahaan tidak membagi tim sesuai dengan tempat pemasaran	SS	S	TS	STS
14.	Saya dan tim merasa nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Perusahaan menempatkan karyawan tanpa memikirkan efektivitas pemasaran	SS	S	TS	STS
16.	Sebelum diterima menjadi karyawan kami semua diperkenalkan jenis-jenis produk yang akan di jual	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak dibolehkan menjual produk ditempat lain	SS	S	TS	STS
18.	Perusahaan menentukan tempat pemasaran dengan seefektif mungkin	SS	S	TS	STS
19.	Semua karyawan wajib mempelajari jenis-jenis produk yang akan dipasarkan	SS	S	TS	STS
20.	Saya bebas menjual produk dimana saja	SS	S	TS	STS
21.	Kami mempunyai batas promosi	SS	S	TS	STS
22.	Kami tidak dibetikan batas dalam mempromosikan barang	SS	S	TS	STS
23.	Apabila tidak mencapai target kami semua tidak mendapatkan intensif	SS	S	TS	STS

24.	Saya dan teman tetap semangat memproduksi barang meskipun banyak produk lain yang hampir sama	SS	S	TS	STS
25.	Saya dan tim merasa pencapaian kerja sangatlah berat	SS	S	TS	STS

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak pernah datang tepat waktu sesuai jammasuk kerja.	SS	S	TS	STS
3.	Setiap ada permasalahan di kantor saya selalu berusaha mencari jalan keluar	SS	S	TS	STS
4.	Salam melaksanakan pekerjaan saya sangat cuek	SS	S	TS	STS
5.	Saya mematuhi peraturan di kantor kami masukjam 07.30	SS	S	TS	STS
6.	Saya sering absen dari kantor	SS	S	TS	STS
7.	Setiap karyawan di perusahaan ini harus ramahtamah	SS	S	TS	STS
8.	Saya bekerja dengan santai	SS	S	TS	STS
9.	Saya harus bekerja sesuai dengan standartpelayanan kerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya bekerja sesuai jam kerja	SS	S	TS	STS
11.	Dalam bekerja saya sering memberikan senyumankepada konsumen	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak bisa memaksimalkan kinerja saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya berusaha menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak suka bekerja sama dengan teman	SS	S	TS	STS
15.	Semua ketentuan yang diberikan perusahaan sayalakukan dengan baik	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak menggunakan id card apabila masukkeruangan kerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya akan membantu teman menyelesaikan pekerjaan yang belum dia pahami	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang ada dikantor	SS	S	TS	STS
19.	Saya mematuhi peraturan untuk memasuki ruangankerja kami harus menggunakan id card	SS	S	TS	STS
20.	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan saya saja	SS	S	TS	STS
21.	Kalau pekerjaan saya tidak selesai, saya tidak pulang	SS	S	TS	STS
22.	Walaupun teman meminta bantuan saya, saya tetaptidak mau membantu	SS	S	TS	STS

24.	Pekerjaan saya membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya harus memaksimalkan kinerja saya	SS	S	TS	STS
26	Setiap karyawan di perusahaan ini dituntut untuk tampil menarik	SS	S	TS	STS

27.	Saya akan memanfaatkan jam kosong untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak bisa bekerja sesuai standart pelayanan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya lebih bekerja maksimal daripada menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan memilih berhenti bekerja dari pada banyak masalah	SS	S	TS	STS







UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 79 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1550/FPSI/01.10/VIII/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 7 Agustus 2018

Yth, Pimpinan PT. Bolt Home Indonesia
Jl. A.H. Nasution, Ruko ATTC No. 8
Medan Johor
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ulfa Syafitri
NPM : 14 860 0401
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Bolt Home Indonesia Jl. A.H. Nasution, Ruko ATTC No. 8 Medan Johor guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Lingkungan Kerja dengan Beban Kerja pada PT. Bolt Home Indonesia*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Document Accepted 4/8/22

PT. INTERNUX BOLT HOME INDONESIA

- Jl. Jend. A.H. Nasution Ruko ATTC No. 8 Medan Johor Telp. (061) 42002789
- Jl. Tengku Amir Hamzah No. 128 Kel. Jatinegara, Kel. Binjai Utara Kota Binjai Sumatera Utara, Telp. (061) 42002788

Nomor	: B – 288 / 08 / 2018	Medan, 21 Agustus 2018
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	KEPADA YTH :
Perihal	: Selesai / Pengambilan Data atas nama Sdr. Ulfa Syafitri pada PT. Bolt Home Indonesia	Dekan Fakultas Psikologi Universitas Fakultas Psikologi di - Tempat

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 31550 / FPSI / 01.10 / VIII / 2018 tanggal 07 Agustus 2018 perihal seperti tersebut pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan Atas Nama : **Ulfa Syafitri** , NPM : 148600401 telah selesai Pengambilan Data Riset di PT. Bolt Home Indonesia.

Demikian kiranya menjadi maklum.

HRD. PT. Bolt Home Indonesia

VIVI MARISSA, SE