

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUPUK KALTIM BONTANG**



Oleh :

SUPRIADI
NPM. 21.61201.049

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/MI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.	Ketua
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	2.	Anggota
3.	'Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : SUPRIADI
NPM : 21.61201.049
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur Bontang.

Nilai Angka/Huruf : **71.41 / =B=**
Catatan :

1. ~~LULUS / TIDAK LULUS~~
2. ~~REVISI / TIDAK REVISI~~

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Mengetahui

Pembimbing II

Akhmadi, SE., MM

HALAMAN PSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PUPUK KALTIM BONTANG

Nama : SUPRIADI

NPM : 21.61201.049

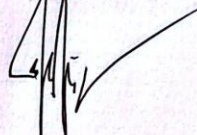
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

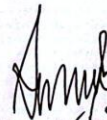
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I




Erni Setiawati, SE, ME.
NIDN. 2000076081

Dosen Pembimbing II




Akhmadi, SE, MM.
NIDN. 1124108801

Mengetahui

 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :


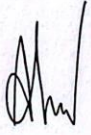

Nama : Supriadi

Npm : 2161201049

Telah melakukan revisi proposal yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUPUK KALTIM BONTANG

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE.,ME	-	
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M	1. Sistematika	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	1. Perbaiki - Margin atas bawah - Tabel 3.1 halaman 52	

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Erni Setiawati, SE., ME

1.



2. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

2.



3. Hj. Yeni Yahdiani. S.Sos., MM

3.



RIWAYAT HIDUP



Supriadi lahir di Lidung Payau pada tanggal 07 Februari 2002, anak kedua dari Bapak Yahuda Ding dan Ibu Uyang Baya. Menempuh Pendidikan Dasar pada tahun 2009 s/d 2015 di Sekolah Dasar Negeri 002 Malinau Barat melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Malinau Barat Pada Tahun 2015 s/d 2018 setelah itu melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Malinau Barat Pada Tahun 2018 s/d 2021. Pada tahun 2021 melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahaka Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, karena karunia, penyertaan, dan anugerah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk melanjutkan penelitian guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Skripsi ini berjudul Pengaruh lingkungan kerja motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang. terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan kedua orang tua tercinta, Yahuda Ding dan Uyang Baya, yang telah memberikan doa, dukungan, serta motivasi yang tiada henti.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan dukungan, atas arahan, masukan, serta bimbingan yang berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Akhmadi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, atas dukungan, arahan, serta bimbingan selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh staf dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas bantuan dan dukungan selama peneliti menempuh pendidikan.
7. PT. Pupuk Kalimantan Timur Bontang yang telah bersedia menerima penulis untuk melakukan penelitian di kantor.
8. Bapak Nieko Haryo Pradhito, Bapak Riyyan Royhan, Ibu Andriati Langiran dan Seluruh Keluarga Baya Surang yang selama ini selalu membantu dan mendukung peneliti.
9. Penulis menyampaikan terima kasih kepada teman-teman terdekat yang selalu memberikan semangat dan motivasi, khususnya kepada Janter, Bawe Baya, Oktovilus Yahuda, Yeniana Yahuda, Tio Pilus dan Seluruh teman – teman kampus angkatan 2021 Manajemen C

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan skripsi penelitian ini, harapan peneliti semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang memerlukannya.

Samarinda, 01 Mei 2025

Supriadi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI PROPOSAL	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Batasan Masalah	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3 Lingkungan Kerja	22
2.4 Motivasi	31
2.5 Beban Kerja	37
2.6 Kinerja Karyawan	46
2.7 Model Konseptual	49

2.8 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.2 Metode Penelitian	51
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Wawancara.....	54
3.4.2 Kuesioner.....	55
3.5 Metode Analisis	55
3.5.1 Uji Instrumen	56
3.5.2 Uji Validitas	56
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	57
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	57
3.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
3.8 Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.9 Penguji Hipotesis.....	62
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	64
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.1.1. Sejarah singkat Pupuk Kaltim.....	64
4.1.2 Lokasi Penelitan.....	64
4.2 Gambaran Objek Yang Diteliti.....	65
4.2.1 Visi dan Misi.....	66
4.3. Karakteristik Responden.....	67
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.3.4 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
5.1 Pembahasan Hasil Analisis	70
5.2 Uji Instrumen Data.....	76
5.2.1 Uji Validitas	76
5.2.2 Uji Realibilitas	77
5.3. Uji Asumsi Klasik.....	78
5.3.1 Uji Normalitas	78
5.3.3 Uji Multi Kolonieritas.....	79
5.3.4 Uji Heteroskedastisitas	80
5.4 Analisa Regresi Linear Berganda	81
5.5 Uji Koefisien Korelasi (R).....	82
5.6 Koefisien Determinasi	83
5.7 Pengujian Hipotesis	83
5.7.1 Uji F (Uji Simultan).....	83
5.7.2 Uji Parsial (Uji-T).....	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur	3
Tabel 1. 2 Data Reward Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur.....	6
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur	68
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 5. 1 Rekapitulasi Pernyataan X1	70
Tabel 5. 2 Rekapitulasi Pernyataan X2	72
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Pernyataan X3	73
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Pernyataan Y.....	74
Tabel 5. 5 Uji Validitas	76
Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5. 7 Uji Normalitas	78
Tabel 5. 8 Uji Multikolonieritas	79
Tabel 5. 9 Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 5. 10 Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 5. 11 Uji Koefisien Korelasi	82
Tabel 5. 12 Koefisien determinasi.....	83
Tabel 5. 13 Uji F Simultan	84
Tabel 5. 14 Uji T Parsial.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model konseptual	49
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 1. 3 Dokumentasi.....	98
Lampiran 1. 4 Data SPSS Versi 29.....	99

ABSTRAK

Supriadi, Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pupuk Kaltim Bontang. Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M Dan Dosen Pembimbing II, Bapak Akhmadi, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, serta beban kerja yang diterima karyawan diduga berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, beban kerja, kinerja karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam setiap organisasi yang memainkan peran krusial dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Keunggulan teknologi, modal, dan infrastruktur tidak akan berjalan optimal tanpa adanya dukungan SDM yang kompeten, berkomitmen, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks manajemen modern, kualitas SDM menjadi indikator utama daya saing organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tantangan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, menjadi fondasi penting dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

SDM merupakan bagian penting dari sebuah organisasi karena kualitas dan loyalitas karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perkembangan manajemen modern, performa karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan personal, namun juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti suasana kerja, tingkat motivasi, serta beban kerja yang ditanggung. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan yang mendukung agar potensi setiap individu dapat berkembang secara maksimal.

PT Pupuk Kalimantan Timur (Pupuk Kaltim). Sebagai anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero), Pupuk Kaltim kini dapat memproduksi 350 ribu ton NPK per tahun, 2,74 juta ton amoniak, dan 3,43 juta ton urea. Bisnis yang berpusat

di Bontang, Kalimantan Timur ini resmi berdiri pada 7 Desember 1977. PT. Pupuk Kalimantan timur memiliki karyawan pada tahun 2021 sebanyak 1,415 pada tahun 2022 sebanyak 1,370 pada tahun 2023 sebanyak 1,306 dan pada tahun 2024 sebanyak 1,250.

Secara umum, aktivitas utama Pupuk Kaltim adalah memproduksi dan memasarkan Amoniak, Urea, serta Pupuk NPK, dengan target pasar mencakup domestik maupun internasional. Untuk distribusi pupuk bersubsidi di dalam negeri, wilayah pemasaran perusahaan mencakup sekitar dua pertiga wilayah Indonesia, meliputi kawasan Timur Indonesia hingga Papua, sebagian besar wilayah Jawa Timur, serta Kalimantan (kecuali Kalimantan Barat). Penetapan wilayah ini didasarkan pada surat dari Direktur Utama PT Pupuk Indonesia (Persero) Nomor U-1308/A00000.UM/2012 tanggal 8 Oktober 2012 mengenai penugasan tanggung jawab pengadaan dan distribusi pupuk bersubsidi bagi sektor pertanian. Sementara itu, untuk pasar ekspor, Pupuk Kaltim menjangkau negara-negara di kawasan Asia Pasifik, Amerika Serikat, Amerika Selatan, dan wilayah lainnya.

Kinerja karyawan sebagai refleksi kontribusi individu terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Internal seperti motivasi dan komitmen kerja, serta eksternal seperti lingkungan kerja dan beban kerja, dapat menjadi pendorong maupun penghambat produktivitas. Dalam hal ini, perusahaan dituntut tidak hanya untuk memenuhi aspek administratif dalam manajemen SDM, tetapi juga untuk memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan dukungan psikologis yang dibutuhkan oleh karyawan. Strategi pengelolaan

SDM yang terintegrasi dengan baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur

Indikator Kinerja	Definisi	Skor (Skala 0–100)	Keterangan
Produktivitas	Output kerja per waktu yang dicapai tiap karyawan	80	Terjadi peningkatan dibanding 2021, seiring pemulihan aktivitas operasional dan kehadiran langsung di tempat kerja
Kualitas Pekerjaan	Tingkat ketelitian dan hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan	82	Hasil pekerjaan lebih rapi, akurasi tinggi karena kembali pada sistem kerja normal dengan supervisi langsung
Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai deadline	81	Penyelesaian tugas lebih tertib karena adanya pengawasan manajerial langsung dan sistem absensi yang lebih ketat
Inisiatif	Kemauan melakukan tindakan atau ide tanpa disuruh	78	Tidak Menangani masalah langsung sesuai prosedur tanpa menunggu instruksi
Kerjasama Tim	Kemampuan bekerja sama dengan rekan dan departemen lain	85	Budaya kerja sama ditingkatkan melalui kegiatan team-building dan rotasi antar divisi
Kepatuhan terhadap Aturan	Tingkat kepatuhan terhadap SOP dan regulasi kerja	88	Karyawan mulai kembali disiplin terhadap protokol kerja setelah longgar di masa pandemi
Rata-Rata Skor Kinerja	Gabungan dari seluruh indikator di atas	82	Menunjukkan peningkatan kinerja secara umum karena kondisi kerja mulai stabil dan adanya dorongan motivasional perusahaan

Sumber. PT. Pupuk Kalimantan Timur, 2024

Skor inisiatif karyawan yang hanya mencapai 78 menunjukkan bahwa tingkat proaktivitas dan kemauan untuk bertindak tanpa menunggu instruksi masih tergolong sedang. Meskipun angka ini tidak terlalu rendah, namun belum mencerminkan tingkat inisiatif yang optimal dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Rendahnya inisiatif berdampak langsung terhadap kinerja karyawan karena inisiatif merupakan salah satu indikator penting dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, memecahkan masalah, dan menciptakan efisiensi kerja. Karyawan yang kurang berinisiatif cenderung pasif, hanya bekerja sesuai perintah, dan kurang berkontribusi terhadap perbaikan sistem atau inovasi. Hal ini dapat menghambat peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, skor inisiatif yang belum maksimal menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya pencapaian kinerja individu.

Inisiatif merupakan salah satu unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan, karena mencerminkan sikap proaktif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki inisiatif cenderung tidak hanya menunggu perintah atasan, tetapi aktif mencari solusi, memberikan ide-ide baru, serta mengambil tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan kepedulian terhadap hasil kerja dan kemauan untuk berkontribusi lebih. Dalam evaluasi kinerja, inisiatif sering dijadikan indikator yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi, berinovasi, dan mengambil peran lebih dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat inisiatif seorang karyawan, maka semakin besar pula potensi kontribusinya terhadap efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan ini mencakup unsur fisik, non-fisik, dan sosial di tempat kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan motivasi kerja.

Adapun lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan tetap perlu dikelola agar menciptakan suasana kerja yang lebih optimal. Inisiatif karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, terutama lingkungan non-fisik yang meliputi hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan suasana psikologis di tempat kerja. Ketika lingkungan non-fisik tidak kondusif seperti komunikasi yang tertutup, minimnya dukungan antar rekan, atau budaya kerja yang kaku maka karyawan cenderung pasif dan enggan mengambil inisiatif. Mereka menjadi lebih menunggu perintah dibandingkan proaktif memberikan solusi atau membantu tim.

Motivasi kerja juga merupakan elemen penting yang berasal dari dalam diri karyawan. Semangat kerja yang tinggi umumnya berbanding lurus dengan tanggung jawab dan produktivitas. Di PT Pupuk Kalimantan Timur, skor inisiatif karyawan tercatat masih rendah. Kurangnya motivasi kerja dapat berdampak langsung pada rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun bersaing secara sehat di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung pasif, hanya bekerja sebatas kewajiban, dan enggan mengambil langkah lebih untuk menciptakan inovasi atau memberikan solusi atas masalah yang ada.

Hal ini terjadi karena motivasi merupakan sumber dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berpikir kreatif, dan mencapai target tertentu.

Tanpa motivasi, karyawan tidak memiliki alasan kuat untuk berkompetisi secara positif, baik untuk mencapai prestasi individu maupun mendorong kemajuan tim. Selain itu, minimnya motivasi juga membuat karyawan kurang percaya diri dan takut gagal, sehingga memilih untuk tidak mengambil inisiatif atau risiko, yang sebenarnya penting dalam menciptakan daya saing di lingkungan organisasi.

Tabel 1. 2 Data Reward Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur

Komponen	Nilai/Informasi	Keterangan
Jumlah Total Karyawan	1.250 orang	Data asumsi berdasar jumlah rata-rata karyawan perusahaan menengah-besar di sektor industri kimia
Jumlah Karyawan yang Mendapat Penghargaan	240 orang	Melalui program <i>Employee Performance Award, Best Team, dan Innovation Challenge</i>
Persentase Penerima Penghargaan	19,20%	Menunjukkan bahwa perusahaan selektif dalam memberikan penghargaan berbasis evaluasi kinerja

Sumber. PT. Pupuk Kalimantan Timur, 2024

Berdasarkan tabel di atas dari total 1.250 karyawan, hanya 240 orang yang menerima penghargaan atas kinerjanya. Artinya, hanya sekitar 19,2% karyawan

yang berhasil mencapai standar penghargaan yang ditetapkan perusahaan. Fakta ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal atau kurang terdorong untuk bersaing secara positif di lingkungan kerja. Salah satu penyebabnya dapat dikaitkan dengan rendahnya motivasi kerja. Ketika motivasi rendah, karyawan cenderung tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja, mengambil inisiatif, atau berinovasi agar bisa menonjol. Hal ini berdampak pada rendahnya persaingan sehat dalam organisasi, yang pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja maksimal secara kolektif.

Permasalahan utama yang dihadapi karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur beban kerja yang berasal dari tuntutan mental, fisik, maupun administratif. Pada bagian operasional, khususnya di unit-unit produksi dan utilitas yang menerapkan sistem kerja tiga shift, karyawan dihadapkan pada beban kerja fisik yang cukup berat dengan rotasi kerja selama tujuh hari berturut-turut dan waktu istirahat terbatas. Selain itu, beban mental juga tinggi, terutama pada posisi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat, akurasi tinggi, dan pengawasan berkelanjutan terhadap proses produksi. Di sisi lain, karyawan nonshift di bagian administrasi, pengadaan, dan perencanaan juga mengalami beban kerja kompleks karena harus menangani berbagai laporan, audit internal, serta koordinasi lintas departemen dalam waktu yang ketat. Ketidakseimbangan antara tugas dan kapasitas kerja berpotensi menurunkan kinerja, menyebabkan kelelahan, serta menimbulkan risiko penurunan motivasi dan produktivitas jangka panjang.

Adapun permasalahan meskipun secara umum kinerja karyawan di PT Pupuk Kalimantan Timur menunjukkan peningkatan, namun masih terdapat beberapa

permasalahan yang menghambat optimalisasi kontribusi individu terhadap organisasi. Salah satu isu utama adalah rendahnya tingkat inisiatif karyawan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih bersifat pasif dan kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan langsung. Hal ini mengindikasikan adanya persoalan dalam aspek motivasi kerja serta lingkungan kerja non-fisik yang belum sepenuhnya mendukung tumbuhnya sikap inisiatif dan inovatif.

Di sisi lain, jumlah karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerja masih sangat terbatas, yang menandakan rendahnya daya saing dan motivasi untuk berprestasi di antara sebagian besar karyawan. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa sistem motivasi internal belum berjalan optimal dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Selain itu, beban kerja yang tinggi, terutama di unit produksi dengan sistem kerja shift dan tekanan kerja berkelanjutan, serta kompleksitas tugas administratif di unit non-shift, menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berlebihan. Ketidakseimbangan antara tugas dan kapasitas kerja ini berdampak pada kelelahan, penurunan motivasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian Fenomena dan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur Bontang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap PT Pupuk Kalimantan Timur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur yang bekerja di kantor pusat pengembangan SDM dan organisasi (PSDMO) perusahaan yang berlokasi di Bontang, Kalimantan Timur dan waktu selama penelitian dari

bulan Juli – Agustus 2025. Studi ini tidak mencakup pegawai dari anak perusahaan, unit usaha di luar wilayah tersebut, maupun tenaga kerja kontrak atau outsourcing. Subjek penelitian dibatasi hanya pada karyawan level operasional dan staf administrasi, yang secara langsung terlibat dalam aktivitas produksi dan fungsi pendukung perusahaan, sehingga tidak termasuk manajemen tingkat atas.

Adapun ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini hanya mencakup tiga variabel utama yang dianggap paling relevan dengan situasi yang dihadapi perusahaan saat ini, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Aspek lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya kerja, maupun mekanisme manajemen kinerja tidak dibahas dalam studi ini. Pembatasan ini dilakukan untuk menjaga fokus penelitian agar tetap mendalam dan terarah, sekaligus disesuaikan dengan keterbatasan waktu, data, dan sumber daya yang tersedia.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak manajemen serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari segi lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja.

2. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah bahan peneliti-peneliti selanjutnya dan juga dapat menjadi koleksi tambahan bagi perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Bagi Peneliti

Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada akademisi untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang bagaimana kinerja karyawan, khususnya di sektor industri pupuk, dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja. Peneliti memiliki pengalaman langsung dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang telah mereka pelajari selama studi mereka ke dalam praktik melalui fase pengumpulan data, pemrosesan informasi, dan penyusunan kesimpulan. Selain itu, penelitian ini memberikan nilai tambah bagi pengembangan keterampilan akademis dan metodologis, khususnya dalam penyusunan karya ilmiah yang terorganisir dan bertanggung jawab. Selain itu, teknik ini mengajarkan peneliti bagaimana menanggapi tantangan organisasi yang sebenarnya dengan pemikiran kritis, metodis, dan analitis. Hasilnya, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan tetapi juga berfungsi sebagai langkah penting yang dapat disajikan untuk memenuhi prasyarat untuk gelar Sarjana Manajemen.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian yang dimaksud adalah sebuah gambaran penulisan secara keseluruhan. Adapun sistematika tersebut sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Bab ini menjelaskan Penelitian terdahulu, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas, Model konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi Gambaran umum dan deskriptif objek Penelitian.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengkaji data maupun deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian, uji hipotesis serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini berisikan Kesimpulan maupun saran dari penelitian.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti perlu merujuk pada temuan penelitian peneliti lain yang telah melakukan penelitian serupa dengan penelitian mereka sendiri untuk meningkatkan kerangka teori yang akan digunakan dalam penyelidikan penelitian mereka sendiri. Namun hanya beberapa penelitian yang di ambil sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian. Berikut adalah penelitian terdahulu terkait dengan penelitian penulis.

- 1) Berdasarkan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan, sebuah studi tahun 2019 oleh Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar. Sebanyak 52 orang disurvei untuk studi ini, dan temuan survei personel PT. Super Setia Sagita Medan menjadi dasar untuk masalah penelitian. Ketidakakuratan tugas (20%): karena pelatihan yang tidak memadai, anggota staf tidak mahir dalam organisasi dan penempatan item. Karena rencana shift sering berubah secara tiba-tiba dan tanpa peringatan, 35% pekerja melaporkan bahwa jam kerja mereka tidak konsisten. Tingkat kehadiran yang berkurang (15%): Karyawan sering tidak sehat karena perubahan shift yang tidak menentu dan jam kerja yang tidak sesuai. Kurangnya kolaborasi (30%): disebabkan oleh ketidaktahuan karyawan tentang tanggung jawab mereka untuk mematuhi jadwal kerja.

Menurut sebuah studi oleh PT. Super Setia Sagita Medan, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan kolaborasi dan jadwal kerja.

- 2) Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Devi Kristin, Evi Marlina, dan Nadia Fathurrahmi Lawita. Sebanyak 505 orang dijadikan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian statistik tersebut. Untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan pendekatan random sampling berdasarkan hasil survei. Karena populasinya sudah diketahui, maka peneliti kemudian menggunakan prosedur perhitungan Slovin untuk mengetahui berapa banyak sampel yang dibutuhkan.
- 3) Berdasarkan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dekael Semarang yang dilakukan oleh Rafi Muhammad Farhan dan Indriyaningrum pada tahun 2022. Sampel yang disurvei sebanyak 118 pekerja dan seluruh populasi yang berjumlah 167 karyawan. Menurut laporan tersebut, PT. Kinerja karyawan PT. Dekael Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula ketiga unsur tersebut. Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan PT. Dekael

Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh. Ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan perbedaan kinerja karyawan sebesar 36,3%.

- 4) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai filosofis lokal terhadap kinerja perawat di RSUD Bima, yang bersumber dari penelitian Syamsuriyansah dkk. (2020) dengan judul “Penerapan Nilai-nilai Filosofis Lokal terhadap Kinerja Perawat di RSUD Bima”. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Bima. Peneliti menggunakan pendekatan purposive atau total sample untuk pengambilan sampel, yaitu seluruh perawat yang memenuhi persyaratan tertentu dimasukkan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh nilai-nilai atau pengetahuan lokal. Dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak menggunakan nilai-nilai lokal, perawat yang menginternalisasi nilai-nilai ini berkinerja lebih baik, lebih kooperatif, dan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini menyiratkan bahwa langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam industri kesehatan dapat memperoleh manfaat besar dari pertimbangan budaya lokal.

Penelitian ini memiliki sejumlah perbedaan signifikan dibandingkan studi sebelumnya, baik dari aspek variabel yang diteliti, sektor industri,

maupun metode pengambilan sampel. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Ronal

Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) hanya menitikberatkan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Super Setia Sagita Medan. Fokus utamanya adalah pada isu operasional seperti penataan barang, pergantian jadwal kerja, serta kolaborasi antarpegawai. Berbeda dengan penelitian ini, yang tidak hanya menelaah lingkungan kerja, namun juga mengkaji motivasi kerja dan beban kerja secara simultan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memberikan sudut pandang yang lebih luas dan integratif.

Adapun penelitian oleh Devi Kristin dan kolega (2021) berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar kerja (*turnover intention*), bukan terhadap kinerja secara langsung. Penelitian tersebut juga dilakukan dalam konteks perusahaan ritel (PT Alfaria Trijaya), berbeda dengan studi ini yang berlokasi di sektor industri pupuk yang memiliki tekanan produksi dan tanggung jawab operasional lebih tinggi. Perbedaan ini penting karena karakteristik industri sangat memengaruhi bagaimana variabel seperti beban kerja dan lingkungan kerja dirasakan oleh karyawan.

Kemudian, studi oleh Rafi Muhammad Farhan dan Indriyaningrum (2022) menggunakan variabel serupa seperti motivasi dan lingkungan kerja, namun juga memasukkan disiplin kerja sebagai faktor tambahan. Penelitian tersebut dilaksanakan di PT Dekael Semarang dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi dominan terhadap kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian ini, variabel beban kerja dijadikan sebagai salah satu fokus utama untuk menyesuaikan

dengan tingginya intensitas kerja dan kompleksitas operasional di industri pupuk—faktor yang masih jarang diangkat secara spesifik dalam studi-studi sebelumnya.

Sementara itu, penelitian oleh Syamsuriyansah et al. (2020) mengambil pendekatan berbeda dengan meneliti peran nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah. Penelitian tersebut lebih menekankan pada unsur kearifan lokal dalam sektor pelayanan publik, berbeda dengan fokus penelitian ini yang lebih mengarah pada faktor-faktor manajerial seperti lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja di sektor industri. Perbedaan ini mencerminkan adanya variasi konteks organisasi dan pendekatan yang digunakan dalam menganalisis kinerja SDM.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel, latar industri, maupun pendekatan kontekstual yang digunakan. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara lebih menyeluruh dan kontekstual bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di sektor industri pupuk, yang hingga kini masih minim kajian empiris dalam literatur manajemen SDM di Indonesia.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap penggunaan sumber daya lainnya merupakan langkah-langkah utama dalam proses sumber daya manusia. Upaya-upaya ini dilakukan untuk menjamin kesesuaian dengan tujuan yang sedang dilaksanakan.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia mengacu pada prosedur sistematis yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menyusun strategi, memobilisasi, dan mengatur asetnya dengan tujuan mengubah tenaga kerjanya menjadi sumber keunggulan kompetitif”.

"Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada pemeriksaan ilmiah dan penerapan praktis berbagai strategi yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas individu dan sistem dalam suatu organisasi," tulis Hasibuan (2019:10) dalam bukunya.

"Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang studi yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan strategis sumber daya manusia suatu organisasi, terutama karyawannya," tulis Asriani (2018:6) dalam bukunya. Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pemangku kepentingan sekaligus mengoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan strategis organisasi.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9), tergantung pada tingkat pertumbuhan organisasi, tujuan manajemen sumber daya manusia di satu perusahaan akan tampak sangat berbeda dari tujuan organisasi lainnya. Berikut ini adalah tujuan manajemen sumber daya manusia:

1. Bertujuan untuk menawarkan rekomendasi kepada manajemen mengenai praktik sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk mendorong tenaga kerja yang berkinerja tinggi yang ditandai dengan kemampuan

beradaptasi dalam menanggapi perubahan serta dilegkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk menegakkan dan mengoptimalkan praktik sumber daya manusia.
3. Menyelesaikan konflik dan mengurangi ketegangan interpersonal di antara karyawan sangat penting untuk memfasilitasi pelaksanaan tujuan oroganisasi yang lancar.
4. Memfasilitasi saluran komunikasi yang ditingkatkan antara anggota staf bawahan dan eksekutif tingkat atas.
5. Memberikan dukungan dalam pengembangan visi dan strategi organisasi yang komprehensif, memastikan bahwa pertimbangan sumber daya manusia diperhitungan di seluruh proses.
6. Membantu manajer dalam mencapai kesuksesan dengan menawarkan dukungan dan memfasilitas penyesuaian penting serta menciptakan kondisi yang dapat membantu.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6), manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi dalam organisasi perusahaan, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

1. Fungsi Manajerial MSDM
 - a. Perencanaan

Setiap manajemen harus memahami nilai perencanaan dan fokus pada peran yang telah ditetapkan untuk dimainkan oleh perencanaan di dalam perusahaan.

b. Pengorganisasian

Karena organisasi merupakan wahana untuk mencapai tujuan, setelah serangkaian kegiatan diputuskan, para pekerja berkomitmen untuk melaksanakannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia membuat organisasi untuk merencanakan pengorganisasian peran karyawan.

c. Penggerakkan

Karena merupakan langkah pertama dalam memotivasi, mengarahkan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan sukses dan efisien, fungsi penggerak sangat krusial bagi sebuah bisnis.

d. Pengawasan

Pengawasan memikul tugas untuk memantau operasi, memastikan kepatuhan terhadap rencana yang telah diterapkan, dan segera melaporkan setiap penyimpangan yang teridentifikasi. Ketika ketidaksesuaian diidentifikasi, tindakan perbaikan yang sesuai diterapkan atau rencana disesuaikan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Proses perekrutan karyawan yang mampu memenuhi persyaratan kualitas dan kualitas yang diterapkan oleh perusahaan disebut

sebagai pengadaan sumber daya manusia. Pembentukan strategi SDM, rekrutmen, seleksi, wawancara, perekrutan, penempatan, dan orientasi adalah semua komponen dari proses akuisisi sumber daya manusia dalam organisasi.

b. Pengembangan SDM

Agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, karyawan perlu diajarkan untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan.

c. Pemberian Kompensasi / Balas Jasa

Tujuan utama kompensasi adalah memberi penghargaan secara langsung atau tidak langsung kepada pekerja atas upaya mereka dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan insentif material dan tidak berwujud.

d. Pemeliharaan Pegawai

Ada hubungan antara fungsi pemeliharaan staf dan pemeliharaan kondisi yang ditetapkan oleh fungsi tersebut. Moral tenaga kerja dan keadaan fisik bangunan merupakan tanggung jawab fungsi pemeliharaan, yang bertanggung jawab untuk memastikan keduanya tetap beroperasi dengan baik.

e. Pemutusan Hubungan Kerja

Karena pekerja akan meninggalkan perusahaan bahkan saat pekerjaan mereka belum berakhir, pemutusan hubungan kerja menjadi sulit dan rumit.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sejauh mana karyawan didorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan. Kualitas kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka menjalankan tugas. Ketika karyawan memiliki rasa penghargaan terhadap lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mempertahankan persepsi yang menyenangkan tentang pekerjaan mereka, dan mengoptimalkan penggunaan jam kerja mereka. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan kesejahteraan organisasi selanjutnya adalah penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) dalam bukunya menyatakan bahwa:

“Segala sesuatu yang terletak di dalam atau di dekat tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi karyawan selama kinerja pekerjaan mereka dianggap sebagai komponen lingkungan kerja”.

Menurut Sembiring (2020:13) dalam bukunya menyatakan bahwa:

“Bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat kerja organisasi, termasuk sarana prasarana di sekitar karyawan yang melakukan kegiatan di tempat kerja yang dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh kondisi tersebut. Selain itu, istilah lingkungan kerjab juga dapat merujuk pada kondisi yang ada di tempat kerja organisasi lain”.

Menurut penafsiran ini, lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, termasuk perlengkapan kantor, hubungan dengan atasan, fasilitas yang disediakan perusahaan, pencahayaan, dan faktor-faktor psikologis seperti ini yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tanggung jawab individu atau kelompoknya dan yang ditimbulkan oleh metode kerja yang digunakan.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) jenis lingkungan kerja dibedakan menjadi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan eksternal yang ditemui karyawan di luar batas kantor dianggap sebagai elemen integral dari lingkungan kerja. Ruang kerja keseluruhan yang diberikan dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang melibatkan karyawan secara langsung, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan alat lainnya.
 - b. Lingkungan umum atau disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keadaan manusia misalnya kelembapan.
2. Lingkungan kerja non fisik. Istilah lingkungan kerja non-fisik digunakan untuk menggambarkan skenario di mana karyawan dan penyedia terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait langsung dengan penyelesaian tugas pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor lingkungan sosial: Salah satu contoh komponen sosial yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas seseorang adalah latar belakang keluarga mereka. Telah ditemukan bahwa status perkawinan karyawan, jumlah anak, dan hubungan dengan rekan kerja semuanya memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.
- b. Elemen kedudukan sosial. Pengaruh seseorang terhadap proses pengambilan keputusan organisasi tumbuh seiring dengan posisi mereka dalam organisasi.
- c. Faktor hubungan kerja: Ini termasuk interaksi antara manajemen dan karyawan serta dinamika interpersonal di antara mereka.
- d. Elemen sistem informasi, yang menjamin efisiensi dan kecepatan komunikasi antar anggota melalui penyampaian informasi dan komunikasi teknologi yang dapat beroperasi lebih realistis dan cepat serta membantu staf.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dijabarkan oleh Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja, adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Pentingnya pencahayaan yang cukup tidak dapat berlebih-lebihan karena dampaknya yang besar terhadap produktivitas individu. Kondisi pencahayaan yang optimal, ditandai dengan tingkat kecerahan yang cukup tinggi namun tanpa silau yang berlebihan, ternyata kondusif

untuk kesehatan mata dan meningkatkan efisiensi dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya pencahayaan yang terlalu redup berdampak menghambat individu dalam pelaksanaan tugasnya dan menghambat pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

2. Temperatur atau suhu yang ada di tempat kerja

Suhu tubuh individu menunjukkan variasi di berbagai organ, dan pola serupa dapat diamati pada sistem endokrin dalam tubuh manusia. Tubuh manusia menunjukkan upaya konstan untuk mempertahankan homeostatis, meskipun potensi bawaan untuk adaptasi pada setiap individu dibatasi, sehingga membatasi kemampuan mereka secara efektif merespons keadaan baru dan melakukan aktivitas rutin.

3. Kelembapan di tempat kerja

Penentuan kelembapan, yang mengacu pada proposi uap air di udara, dapat didasarkan pada suhu sekitar. Efek gabungan dari kecepatan udara, kelembapan udara, dan suhu udara dapat berdampak besar pada tingkat kenyamanan dan produktivitas individu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tingkat sirkulasi udara di ruang tertentu berbanding terbalik dengan jumlah oksigen yang ada di ruang tersebut. Tanaman adalah penghasil oksigen yang penting bagi tubuh manusia. Oleh karena itu di sekitar tempat kerja karyawan harus ada tumbuhan hijau agar memberikan kesegaran atau kesejukan kepada mereka.

5. Kebisingan di tempat kerja

Untuk berhasil melakukan semua tugas yang ada di meja, perlu dilakukan upaya yang fokus dan berdedikasi. Kapasitas kognitif individu untuk mempertahankan fokus dan perhatian pada tugas tertentu kadang-kadang disebut sebagai kebisingan, sedangkan istilah kebisingan mencakup gangguan pendengaran yang menghalangi kemampuan ini.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Mode operasi mengacu pada atau prosedur tertentu yang digunakan di beberapa bidang atau disiplin ilmu. Istilah getaran menunjukkan gerakan dinamis yang muncul sebagai konsekuensi dari proses mekanis. Kehadiran getaran yang diinduksi oleh peralatan mekanis dapat memberikan efek negatif pada kesejahteraan individu dan kapasitas produktivitas mereka. Manusia menunjukkan kerentanan yang tinggi terhadap bentuk osilasi khusus ini. Untuk mempromosikan konsentrasi karyawan pada tugas yang diberikan, perusahaan berusaha untuk meminimalkan penggunaan mesin sejauh yang diperlukan untuk penyelesaian tugas. Dia didelegasikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

7. Bau-bau di tempat kerja

Kehadiran bau yang tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu kemampuan pekerja untuk fokus dan produktif saat menyelesaikan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan

bahwa tempat kerja bebas dari bau yang dapat mengganggu karyawan. Karyawan akan dapat lebih berkonsentrasi pada tugas mereka sebagai hasilnya. Agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sangat penting untuk berupaya menyediakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.

8. Tata warna ditempat kerja

Sangat penting untuk memperhatikan aspek estetika ruang kerja seseorang, meliputi pemulihan warna dan penataannya. Pengaruh warna pada emosi manusia dapat dilacak pada kemampuannya untuk menimbulkan kekuatan yang tidak proporsional pada keadaan emosi kita.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dengan skema dekorasi kamar yang terencana dan tertata dengan baik, Anda memiliki kesempatan untuk meninggalkan kesan jangka panjang pada karyawan Anda dengan memilih kombinasi warna dan furnitur yang ideal atau bagus.

10. Musik di tempat kerja

Karena musik memiliki kemampuan untuk membantu kita berkonsentrasi lebih baik atau mengalihkan perhatian kita dari pekerjaan kita, penting bagi kita untuk memilih nada dengan hati-hati agar tidak menghalangi produktivitas kita.

11. Keamanan

Untuk mendorong kesejahteraan karyawan di tempat kerja, diperlukan lingkungan yang aman dan nyaman. Untuk menjaga keamanan tempat kerja, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah membentuk satuan tugas keamanan, yang sering disebut sebagai satpam. Oleh karena itu, keberadaan personel keamanan yang bertugas sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan ramah bagi semua pekerja.

2.3.4 Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Aspek – aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018:69) antara lain adalah :

a. Pelayanan kerja

Pelayanan yang bermutu dari suatu organisasi berpotensi untuk meningkatkan moral karyawan. Hal ini dapat mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan menjaga nama baik organisasi melalui peningkatan produktivitas dan perilaku yang baik. Bentuk pelayanan yang diberikan dapat berupa penyediaan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, serta fasilitas toilet yang disiapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pelayanan tersebut, karyawan dan konsumen akan merasa lebih nyaman dan aman. Oleh karena itu, penerapan pelayanan yang baik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

b. Kondisi kerja

Manajemen perusahaan memiliki tugas penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Karyawan harus memiliki akses ke lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Pencahayaan yang memadai, pengaturan suhu yang sesuai, pengendalian kebisingan yang efisien, skema warna yang menarik secara estetika, dan ruang untuk bergerak merupakan komponen penting dari tempat kerja yang produktif. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini saat membangun lingkungan kerja yang mendorong keberhasilan karyawan.

c. Hubungan karyawan

Pembentukan dan pemeliharaan hubungan interpersonal dalam konteks profesional memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh adanya hubungan positif antara motivasi dan antusiasme karyawan. Selain itu, interaksi yang harmonis antar rekan kerja juga menghasilkan manfaat yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa kualitas hubungan interpersonal dapat memengaruhi kinerja dan dinamika di lingkungan kerja.

2.3.5 Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Indikator seperti penilaian untuk memastikan tempat kerja telah dilengkapi dengan baik, sangat erat kaitannya dengan evaluasi yang akan dilakukan. Berikut

ini adalah indikator lingkungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018:18) :

1. Penerangan / pencahayaan

Pencahayaan mengacu pada jumlah cahaya yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, Anda dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

2. Suhu udara

Suhu sekitar di lingkungan kerja karyawan merupakan penentu penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

3. Suara bising

Kebisingan dapat diartikan sebagai tingkat gangguan yang mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Gangguan ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak kebisingan terhadap aktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diambil langkah yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Istilah “ruang” mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak

memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5. Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri selama keterlibatan kerja mereka.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Etimologi istilah bahasa Inggris “motivation” dapat ditelusuri kembali ke kata Latin “motivere,” yang berarti “menggerakkan.” Dalam konteks ini, motivasi dapat didefinisikan sebagai persiapan kognitif dan emosional yang dilakukan oleh seorang individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai salah satu pendorong internal yang memengaruhi karyawan dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

Menurut Eduardo Sinaga (2020:23) dalam bukunya menyatakan bahwa: “Motivasi adalah bakat atau potensi dalam diri seseorang yang diluarkan dengan

bantuan motivasi yang terdapat dalam dirinya atau orang lain, dikeluarkan sedemikian rupa sehingga terpengaruhi untuk melakukan tugas kerja dengan sebaik dan seoptimal mungkin”.

Menurut Afandi (2018:23) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan ketika seorang individu mengalami inspirasi, motivasi, dan dorongan, mereka cenderung mendekati tugas dengan antusiasme dan kegembiraan, yang bertujuan untuk menghasilkan hasil dengan kualitas unggul melalui upaya berdedikasi mereka”.

Dari sudut pandang ini, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan batin yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk membantu perusahaan.

2.4.2 Bentuk-Bentuk Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi yang menjadi landasan dalam meningkatkan semangat kerja saat melaksanakan tugasnya. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal.

Fahmi (2017:100) mengelompokkan motivasi ke dalam dua kategori utama, yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik mengacu pada dorongan yang berasal dari faktorfaktor eksternal individu, seperti penghargaan atau pengakuan dari lingkungan sosial.
2. Sebaliknya, motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu. Dorongan ini mendorong individu untuk melakukan kegiatan yang dianggap penting atau bermakna bagi organisasi.

2.4.3 Tujuan Motivasi

Tujuan memotivasi karyawan menurut Sedarmayanti (2017:171) yaitu :

1. Menyesuaikan perilaku karyawan dengan preferensi mereka.
2. Gairah kerja yang lebih besar.
3. Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.
5. Kesadaran akan tanggung jawab yang lebih besar.
6. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
7. Meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan..

2.4.4 Jenis-Jenis Motivasi

Dalam upaya memberikan motivasi kepada karyawan, seorang pemimpin perlu memahami hubungan sebab-akibat yang muncul dari proses motivasi tersebut. Terdapat dua jenis motivasi yang dapat diidentifikasi, yang masing-masing memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam mengenai jenis-jenis motivasi ini sangat penting, karena dapat membantu pemimpin dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat dan produktivitas tim. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dibawah ini ada dua (2) jenis-jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah ketika manajer mendorong anggota staf mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka karena, secara

umum, individu merasa puas ketika segala sesuatunya berjalan dengan baik. Sumber daya yang diberikan kepada bawahan untuk insentif adalah :

- a. Penghargaan yang berwujud. Penghargaan ini merupakan insentif berupa uang dalam bentuk gaji dan penghargaan yang sesuai, tetapi juga merupakan jaminan yang memiliki nilai uang dan merupakan salah satu hal utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja secara sadar guna meningkatkan produktivitas.
- b. Insentif non-material, atau segala bentuk penghargaan yang tidak memiliki nilai uang.

2. Motivasi Negatif

Ketika tim manajemen menggunakan motivasi negatif, itu menunjukkan niat mereka untuk memaksa karyawan memenuhi kriteria tertentu, yang dapat mengarah pada penerapan tindakan disipliner. Pemberian insentif negatif kepada pekerja dapat meningkatkan moral mereka. Karena mereka menjadi lebih khawatir tentang potensi hukuman. Namun, penting untuk dicatat bahwa pendekatan semacam itu mungkin memiliki konsekuensi yang merugikan dalam jangka panjang.

2.4.5 Indikator Motivasi

Menurut Afandi dalam Daulay & Hikmah (2020:34) adapun indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Istilah “kompensasi” mengacu pada segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan dari atasannya sebagai kompensasi atas kontribusi kerja mereka. Penghargaan ini dapat berupa pembayaran dalam bentuk uang, barang fisik, atau bahkan jasa yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, kompensasi mencakup berbagai aspek yang berfungsi untuk menghargai dan memberi penghargaan atas usaha karyawan di lingkungan kerja.

2. Kondisi Kerja

Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dengan kondisi kerja di mana mereka diminta untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka, motivasi mereka untuk mengerahkan usaha yang optimal dalam pekerjaan mereka berkurang, sehingga berpotensi berdampak negatif terhadap keseluruhan fungsi organisasi. Kondisi kerja yang optimal, ditandai dengan ruang kerja fisik yang terawat, higienis, dan teratur, serta suasana yang menyenangkan, berkontribusi positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang optimal mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas Kerja

Pemberian insentif oleh pemberi kerja berpotensi memicu antusiasme dan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Ketersediaan alat ini sangat meningkatkan kemungkinan

menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan. Selain itu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, karyawan dapat berhasil memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

4. Prestasi Kerja

Keberhasilan bawahan tidak terlepas dari kontribusi atau motivasi yang diberikan oleh atasannya. Melalui strategi manajemen yang efektif, karyawan dapat diberi insentif untuk lebih meningkatkan keahlian mereka dan mengejar peluang pengembangan profesional.

5. Pengakuan dari atasan

Manajer menyadari bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap tugas mereka.

2.4.6 Solusi-solusi Dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi

Menurut Fahmi (2017:116) ada beberapa solusi yang diterapkan dalam mengatasi masalah di bidang motivasi sebagai berikut :

1. Pemimpin saling menghormati, menunjukkan empati satu sama lain, dan membina lingkungan yang mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman dan damai.
2. Pemimpin yang cerdas akan menghindari kata-kata atau arahan yang dapat menjadi sumber pertikaian di dalam organisasi.
3. Agar dapat bekerja dengan sukses dan mencapai tujuan organisasi, para pemimpin dan staf harus selalu memiliki pandangan yang positif.

4. Pemimpin dan karyawan harus saling menghargai prestasi dengan memberikan hadiah dan ucapan selamat, karena hal ini dapat meningkatkan moral mereka dan membuat mereka merasa dihargai atas usaha mereka.

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Perintah kerja mencakup tanggal-tanggal tertentu.

“Menurut Kasmir (2017:40) beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar.”

“Menurut Koesumowidjojo (2017:21) Istilah “beban kerja” mencakup banyak definisi, termasuk volume agregat tugas yang perlu diselesaikan dan jumlah personel yang diperlukan untuk mengalokasikan waktu mereka untuk pemenuhannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan mencakup serangkaian tugas dan kewajiban kumulatif yang harus dipertanggungjawabkan seseorang terkait dengan tugas yang diberikan selama masa kerja tertentu.

Menurut Hastutiningsih (2019:31) menyatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu beban kerja diatas normal, beban kerja normal dan beban kerja di bawah normal, sebagai berikut :

1. Beban diatas normal

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu cukup lama dari jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan kerja.

2. Beban kerja normal

Durasi kerja berbanding lurus dengan kuantitas jam yang dapat diakses, sedangkan kuantitas tenaga kerja sesuai dengan kapasitas dengan potensi kemampuan kerja karyawan.

3. Beban kerja di bawah normal

Penyelesaian pekerjaan berlangsung dalam waktu yang lebih singkat dan dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan kemampuan kerja potensial karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan kapasitas maksimal yang dapat dicapai oleh karyawan. Dengan kata lain, karyawan memiliki kemampuan yang lebih besar daripada yang diwujudkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Fenomena ini dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yang perlu dianalisa lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dan implikasinya.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:24) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai :

1. Faktor Eksternal. Istilah beban kerja internal mengacu pada variabel yang melekat pada organisme dan yang menyebabkan bereaksi dengan cara tertentu terhadap tuntutan eksternal, yaitu :
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Sarana dan prasarana di tempat kerja
 - c. Organisasi kerja
2. Faktor Internal. Faktor internal dari beban kerja mengacu pada komponen yang muncul dari dalam organisme dan bertanggung jawab untuk menimbulkan reaksi terhadap beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi :
 - a. Jenis kelamin
 - b. Usia
 - c. Kesehatan
 - d. Motivasi
 - e. Persepsi.

Menurut Harini (2018:16) menunjukkan bahwa beban kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Stresor yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Keterlibatan kognitif di tempat kerja mencakup beberapa faktor seperti prasyarat pekerjaan, kerumitan tugas, rintangan profesional,

program pengembangan karyawan, dan alokasi kerja, di antara pertimbangan.

- b. Organisasi kerja. Hal ini mencakup beberapa aspek seperti masa kerja, hak cuti, jadwal shift, pengaturan kerja malam hari, remunerasi, organisasi kerja, pembagian kerja, dan dinamika kekuasaan.
- c. Lingkungan kerja. Meliputi penggabungan komponen biologis, fisik, dan psikologis dalam pengaturan pekerjaan tertentu.

2. Faktor Internal

Faktor internal mencakup berbagai aspek, seperti respons individu pekerja terhadap tugas yang berat, reaksi fisiologis tubuh terhadap beban kerja ini (sering disebut sebagai stres), dan evaluasi stres baik dari perspektif objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup karakteristik fisiologis seperti usia, jenis kelamin, nutrisi, dan kesehatan. Elemen psikologis dan sosial, seperti motivasi, prespektif, kepercayaan, harapan, dan kepuasan, memiliki peran penting dalam materi pelajaran yang ada.

Sedangkan menurut Chandra dan Andriansyah (2017:671) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut :

1. *Time pressure* (Tekanan Waktu)

Adanya pemberlakuan pencapaian batasan waktu, ternyata memiliki efek buruk dan bahkan membahayakan kesejahteraan individu. Batas waktu diterapkan dengan tujuan meningkatkan motivasi serta

produktivitas kerja

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja adalah dampak kumulatif dari durasi tugas. Misalnya, kapasitas individu untuk melakukan tugas pekerjaan mereka mungkin sangat terganggu oleh jadwal kerja yang berat yang hanya memberikan sedikit kesempatan untuk rekreasi atau liburan. Hal ini berpotensi menimbulkan tantangan bagi individu dalam menjalankan tanggung jawab didalam melakukan pekerjaannya.

3. Ambiguitas Peran dan Konflik Peran

Ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kelebihan beban peran memiliki dampak signifikan pada persepsi individu terhadap beban kerja mereka. Ketiga faktor ini dapat memengaruhi cara individu menilai dan mengelola tanggung jawab yang mereka hadapi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana masing-masing elemen ini berkontribusi pada keseluruhan pengalaman kerja. Dengan demikian, analisis mendalam tentang dampak ketidakjelasan peran, konflik, dan kelebihan beban dapat memberikan wawasan berharga dalam konteks manajemen beban kerja.

4. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan efisiensi karyawan. Kehadiran kebisingan yang

tinggi di lingkungan kerja berpotensi menghambat produktivitas pekerja. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola tingkat kebisingan di tempat kerja guna meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

5. *Information Overload*

Besarnya informasi yang diantisipasi oleh karyawan untuk diminimalisir secara bersamaan dapat menimbulkan pengaruh yang besar. Semakin kompleks informasi yang diterima dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. *Temperature Extremes* atau *Head Overload*

Tempat kerja dicirikan oleh kondisi yang menimbulkan risiko signifikan terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, keberadaan ruangan yang hangat mungkin memiliki efek merugikan pada kesejahteraan seseorang.

7. *Repetitive Action*

Pekerjaan yang membutuhkan tugas monoton, seperti mengetik komputer dalam waktu lama atau mengoperasikan mesin perakitan secara konsisten, berpotensi menimbulkan perasaan bosan. Dalam keadaan yang paling parah, kebosanan ini dapat menghalangi

kemampuan karyawan untuk secara cepat efisiensi mengatasi situasi darurat yang tidak terduga yang terjadi di tempat kerja.

8. *Responsibility*

Bagi individu tertentu, konsep tanggung jawab untuk memenuhi segala bentuk kewajiban mungkin tampak sebagai beban yang berat.

Dampak stres kerja mungkin diperburuk oleh tanggung jawab pribadi seseorang terhadap orang lain.

2.5.3 Dampak Beban Kerja

Bekerja dengan jam kerja yang berlebihan menghabiskan cadangan mental dan fisik, yang dapat berdampak buruk pada hidup Anda. Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja menurun

Ide memikul tanggung jawab untuk memenuhi beberapa komitmen dapat dianggap sangat memberatkan oleh individu tertentu. Kehadiran komitmen pribadi terhadap individu berpotensi memperburuk konsekuensi buruk dari stres terkait pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan yang diangkat oleh pelanggan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri mencakup masalah seperti kualitas layanan di bawah standar atau masa tunggu yang lama. Kekhawatiran tersebut dapat dikaitkan dengan sifat tugas di tangan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan tingkat ketidakhadiran yang signifikan, sehingga berdampak buruk pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2.5.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengetahui besarnya suatu beban kerja terhadap perusahaan sehingga yang harus diterima oleh setiap karyawan, berikut indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi kerja

Pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan sangat penting dalam konteks kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh elemen organisasi telah mendapatkan sosialisasi mengenai *Standard Operating Procedure (SOP)*. Penerapan jam kerja sesuai dengan SOP dapat membantu meminimalisir beban kerja setiap karyawan. Dengan demikian, sosialisasi yang efektif mengenai SOP tidak hanya meningkatkan pemahaman karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

2. Waktu kerja

Jika tugas dijalankan sesuai dengan prosedur operasi standar, tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja staf akan berkurang sehingga kegiatan yang dilakukan atau tugas yang diberikan kepada karyawan

dapat berjalan dengan baik dan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berdampak langsung pada jumlah pekerjaan yang diterima oleh setiap karyawan dalam organisasi. Penetapan target ini berperan penting dalam menentukan beban kerja individu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara target kerja dan pembagian tugas di antara karyawan menjadi sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan target kerja yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Rolos, Sambul, & Rumawas (2018:21) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur beban kerja, adalah sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Ada berbagai sudut pandang mengenai besarnya usaha yang dibutuhkan dari masing-masing individu, dimana setiap tugas yang diberikan kepada karyawan mampu memenuhi target yang ditentukan organisasi sebelumnya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pendapat individu mengenai kondisi pekerjaannya dan mampu memahami setiap tugas yang ditugaskan kepada mereka sesuai SOP.

3. Penggunaan waktu

Waktu yang dihabiskan oleh setiap karyawan untuk melakukan aktivitas yang berhubungan langsung dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau waktu dasar).

4. Standar pekerjaan

Penilaian diri karyawan terhadap pekerjaan mereka, mencakup faktor-faktor seperti beban kerja dan kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tenggat waktu.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang atau tim dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu itu mengungkapkan seberapa berhasil mereka memenuhi tanggung jawab mereka dan kontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi. Kinerja dapat diukur dari segi seberapa baik seseorang atau tim memenuhi tanggung jawab mereka dan kontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2017:187) kinerja adalah hasil akhir dalam pencapaian tujuan dan pemenuhan tugas. Sementara itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil

yang dicapai dalam suatu perusahaan, apakah itu untuk keuntungan atau tidak, selama waktu yang telah ditentukan Fahmi (2017:176)

2.6.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi (2017:178) terdapat beberapa tujuan utama dari penerapan manajemen kinerja dalam sebuah organisasi, antara lain:

1. Mewujudkan peningkatan kinerja yang realistis dan dapat dicapai oleh perusahaan dalam skala organisasi.
2. Mendorong peningkatan semangat kerja serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.
3. Menjadi penggerak dalam proses perubahan budaya organisasi menuju orientasi yang lebih fokus pada hasil kinerja.
4. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dan perhatian mereka terkait pekerjaan yang dijalani.
5. Membuka peluang bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan potensi dalam pelaksanaan tugas.
6. Menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi setiap karyawan secara personal dalam menjalankan tanggung jawabnya.
7. Membantu karyawan dengan kualitas kerja yang tinggi untuk terus meningkatkan performa mereka secara berkelanjutan.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Fahmi (2017:28) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja memungkinkan untuk evaluasi kualitas atau efektivitas kerja yang dihasilkan melalui teknik tertentu.

2. Kuantitas

Salah satu variabel yang mungkin untuk mengukur kinerja adalah kuantitas atau volume keluaran. Dengan kata lain, kuantitas adalah bentuk produksi yang dapat diukur dalam unit moneter, jumlah barang individual, dan jumlah keseluruhan siklus ekonomi.

3. Waktu (Jangka waktu)

Setiap jenis pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikannya artinya ada pekerjaan yang memiliki batas waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja dengan batas waktu.

4. Penekanan Biaya

Setiap unit operasional dalam organisasi berfungsi dalam anggaran yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup semua biaya yang diproyeksikan.

5. Pengawasan

Sangat penting untuk melakukan pengawasan rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sedang berlangsung di setiap proyek perusahaan.

6. Hubungan Antar Karyawan

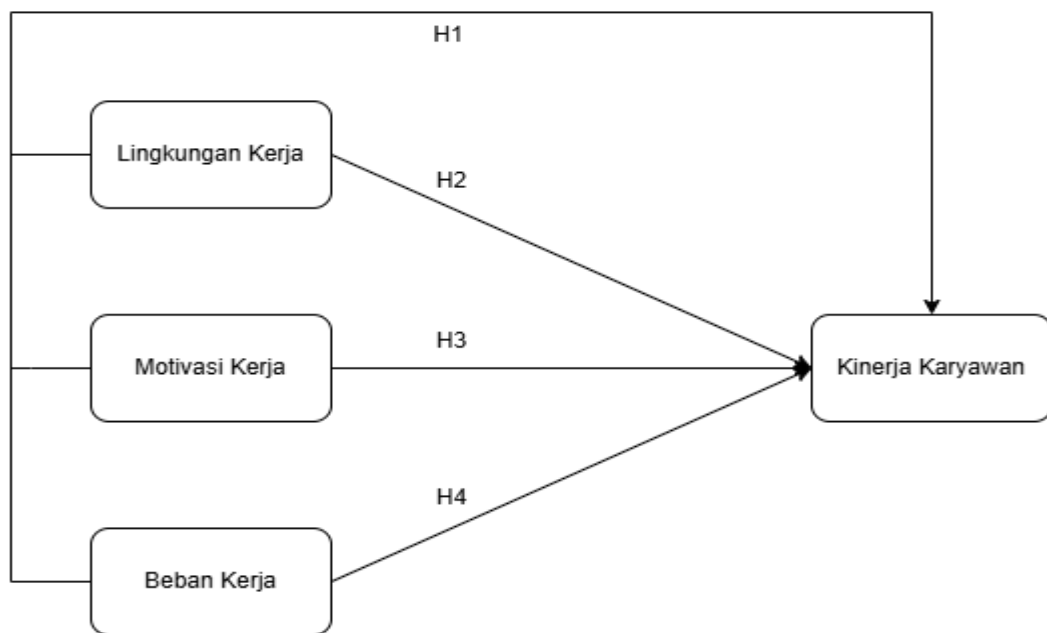
Penilaian kinerja sering mengacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan manajer, karyawan dengan karyawanlainnya.

Dalam sama.

2.7 Model Konseptual

Berikut merupakan model konseptual untuk penelitian ini seperti digambarkan pada gambar berikut :

Gambar 2. 1 Model konseptual



Sumber: Diolah Penulis,2025

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1 (H1)

Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk

Kalimantan Timur.

2. Hipotesis 2 (H2)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kalimantan Timur.

3. Hipotesis 3 (H3)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kalimantan Timur.

4. Hipotesis 4 (H4)

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kalimantan Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua langkah pengumpulan data dan proses analisis dilakukan secara metodis menggunakan statistik dan metode numerik. Tujuan utama dari teknik kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:13), adalah untuk menarik kesimpulan yang tidak bias tentang suatu fenomena menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui proses yang tepat dan dapat diukur. Peneliti dapat menguji hipotesis dan menilai hubungan antara variabel dengan sangat akurat menggunakan metode ini. Selain itu, pekerjaan ini termasuk dalam area penelitian korelasional. Menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menilai kekuatan dan arahnya, adalah tujuan dari penelitian ini. Teknik korelasional digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi dampak beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, metode statistik seperti regresi dan korelasi akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini akan menawarkan bukti empiris sejauh mana setiap aspek memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Deefinisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
-----------	-----------------	--------------------------	------------------

1.	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Kemampuan bekerja 6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.
2.	Motivasi (X2)	Motivasi instrinsik seorang karyawan untuk mematuhi prinsip-prinsip moral dan memenuhi harapan tempat kerja merupakan penentu penting kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi 5. Pengakuan dari atasan
3.	Beban kerja (X3)	Beban kerja seorang karyawan terdiri dari tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab mereka dalam organisasi mereka. Semua pekerjaan dan kewajiban ini harus diselesaikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Waktu kerja 3. Target yang harus dicapai.

		dengan tenggat waktu yang telah ditentukan sebelumnya.	
4.	Kinerja (Y)	Kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai ukura output yang dihasilkan oleh seorang karyawan sambil memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan.

Sumber : Diolah Penulis, 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT Pupuk Indonesia (Persero), jumlah karyawan organik di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT) hingga akhir tahun 2024 tercatat sebanyak 1.250 orang. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik PT Pupuk Kalimantan Timur yang bekerja di kantor pusat dan unit produksi yang berlokasi di Bontang, Kalimantan Timur.

3.3.2 Sampel

Untuk menentukan sampel, digunakan teknik stratified random sampling. Teknik ini dipilih karena populasi karyawan PKT terdiri dari berbagai divisi dan

jabatan, sehingga diperlukan pembagian strata untuk memastikan representasi yang proporsional dari setiap kelompok. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel 10%

$$n = \frac{1250}{1 + 1250(0,1)^2}$$

$$= 13,5$$

$$= 92,6 \text{ (Pendeketan 93)}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil adalah sekitar 93 karyawan.

Di bagian PSDMO (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan langsung, di mana peneliti secara fisik berinteraksi dengan objek penelitian untuk mengumpulkan data, adalah pendekatan yang diambil untuk penelitian khusus ini. Cara peneliti mendapatkan data, yaitu adalah sebagai berikut:

3.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan informasi yang dilakukan melalui percakapan, di mana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan atau responden. Selain itu, wawancara juga dapat

dilakukan dengan kepala bagian yang memiliki kewenangan untuk memberikan jawaban atau penjelasan terkait penelitian yang dilakukan. Dalam proses ini, peneliti berusaha menggali informasi yang diinginkan dari responden secara mendalam, dengan tetap memperhatikan segala bentuk informasi pribadi. Dengan demikian, wawancara menjadi salah satu alat yang efektif untuk memperoleh data yang relevan dan menyeluruh dalam konteks penelitian.

3.4.2 Kuesioner

Responden diminta untuk mengisi serangkaian pernyataan yang disajikan dalam bentuk angket dengan penuh rasa hormat. Angket ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam penelitian ini, skala likert dipilih sebagai instrumen pengukuran utama. Menurut Sugiyono (2019: 149), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan fenomena sosial. Oleh karena itu, pendekatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5 Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan ini berupaya untuk memastikan pengaruh simultan dan parsial dari variabel independent tempat kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Perangkat lunak SPSS versi 29 (*Statistical Product and Service Solutions*) digunakan untuk proses pengolahan data. Program ini membuat analisis menjadi lebih mudah, cepat, dan

akurat, terutama saat menangani data statistik yang rumit. Validitas dan dependabilitas data merupakan komponen penting dari pengujian hipotesis. Oleh karena itu, validitas dan reliabilitas data harus diperiksa sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berupaya untuk menjamin bahwa alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur apa yang perlu diukur secara andal dan konsisten. Kualitas temuan penelitian dapat secara langsung dipengaruhi oleh ketidakakuratan peralatan pengukuran. Akibatnya, uji validitas dan reliabilitas berfungsi sebagai landasan empiris untuk memastikan ketepatan dan ketergantungan data yang dikumpulkan. Kesimpulan yang dapat dijelaskan secara ilmiah dapat ditarik dari temuan analitis yang valid.

3.5.1 Uji Instrumen

Instrumen dalam penelitian berfungsi sebagai sarana utama untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan, maka instrumen tersebut harus melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur variabel yang dituju secara tepat. Menurut Sugiyono (2018:173), validitas mengacu pada tingkat kesesuaian antara data yang diperoleh melalui suatu instrumen dengan kenyataan objek penelitian. Instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi cenderung menghasilkan data yang lebih representatif terhadap kondisi di lapangan.

Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Metode ini menganalisis hubungan antara skor setiap item dengan skor total variabel. Suatu item dianggap valid jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 dan menunjukkan nilai korelasi positif terhadap skor total. Dengan demikian, uji validitas ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Menurut Arikunto (2010:178), reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, yaitu apakah alat tersebut dapat memberikan hasil yang stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, maka instrumen dianggap reliabel. Angka tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki kesamaan dan kestabilan dalam mengukur variabel yang dituju.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Selain itu, pengujian ini juga bertujuan untuk menilai kesesuaian residual dengan distribusi normal. Untuk melakukan penilaian tersebut, peneliti dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yang merupakan salah satu metode statistik

nonparametrik. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Dengan demikian, analisis normalitas merupakan langkah penting dalam memastikan validitas model regresi yang digunakan. *Tes KolmogorovSmirnov* didasarkan kriteria berikut :

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah alat berharga yang digunakan untuk menilai keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, yang membantu menentukan sejauh mana variabel independen saling terkait. Model regresi yang efektif harus terdiri dari variabel-variabel yang menunjukkan independensi dan kurang berkorelasi satu sama lain.

Ghozali (2018:107). Jika variabel independent berkorelasi satu sama lain maka variabel tersebut tidak orthogonal. Adanya multikolinearitas dalam model regresi berpotensi dapat diidentifikasi dengan membandingkan *Variation Inflation Factor (VIF)* dengan nilai *Tolerance*. Kedua elemen ini menunjukkan bahwa karakterisasi setiap variabel independen dapat dipengaruhi oleh kombinasi independen lainnya pada tingkat yang berbeda.

Menurut Ghozali (2018:108), penilaian multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Ada beberapa kriteria yang dapat dijadikan acuan dalam analisis ini. Pertama, jika nilai

Tolerance kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terindikasi terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya untuk nilai VIF, jika nilainya lebih dari 10,00 maka terindikasi terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, kedua indikator ini, yaitu Tolerance dan VIF, sangat penting dalam mendeteksi multikolinearitas dalam analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas memungkinkan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara residual setiap pengujian dengan varians yang diharapkan, seperti yang diprediksi oleh model. Dalam konteks ini, model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas. Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji Park. Uji ini umumnya diterapkan untuk menilai adanya heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari variabel penelitian.

Tujuan analisis ini dicapai dengan melakukan regresi pada logaritma natural kuadrat nilai residual natural ($\ln U^2_i$). Dalam pengambilan keputusan terkait uji heteroskedastisitas, dengan menggunakan program SPSS versi 25, ada dua kriteria yang perlu diperhatikan:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono (2018:293), analisis regresi merupakan metode yang efektif apabila variabel yang akan dianalisis lebih dari satu. Metode ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi variabel lainnya. Dalam konteks ini, variabel yang dimaksud terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi ini memanfaatkan persamaan matematika untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, analisis regresi dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai interaksi antar variabel dalam suatu penelitian. Variabel yang dimaksud yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana analisis regresi ini menggunakan persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

3.7 Koefisien Kolerasi (R)

Koefisien korelasi (R) merupakan indikator statistik yang digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antara dua variabel. Nilai R berkisar antara -1 sampai +1, dengan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai R = +1 menunjukkan korelasi positif sempurna, artinya kenaikan pada satu variabel diikuti oleh kenaikan variabel lainnya secara proporsional.
- Sebaliknya, nilai R = -1 menunjukkan korelasi negatif sempurna, di mana kenaikan pada satu variabel berbanding terbalik dengan penurunan variabel lainnya.

- Nilai $R = 0$ menunjukkan tidak ada hubungan linier antara dua variabel yang dianalisis.

Menurut Sugiyono (2018:183), koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel. Selain itu, koefisien ini juga dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Hubungan yang kuat antara variabel menunjukkan hubungan yang signifikan, sedangkan korelasi yang rendah menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak signifikan.

Sementara itu, Arikunto (2010:319) menjelaskan bahwa koefisien korelasi berguna untuk melihat hubungan antara dua fenomena yang saling berpasangan. Analisis ini sangat penting untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, meskipun tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat (kausalitas).

Sebagai pedoman interpretasi, Sugiyono mengklasifikasikan nilai R sebagai berikut:

- $0.00 - 0.199 =$ Hubungan sangat rendah
- $0.20 - 0.399 =$ Hubungan rendah
- $0.40 - 0.599 =$ Hubungan sedang/cukup
- $0.60 - 0.799 =$ Hubungan kuat
- $0.80 - 1.000 =$ Hubungan sangat kuat

Dalam penelitian ini, koefisien korelasi digunakan untuk menilai seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Pupuk

Kalimantan Timur. Nilai R yang dihasilkan akan menjadi dasar untuk menilai kelayakan data dalam dilakukan analisis lanjutan menggunakan regresi linear berganda.

3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase, jika nilai R^2 semakin besar maka semakin besar pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan demikian metode koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.9 Penguji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, dapat digunakan untuk menilai dampak kolektif faktor independen terhadap variabel dependen. Ketika nilai-p di bawah 0,05 itu menandakan adanya efek bersama yang signifikan secara statistik dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk uji F yaitu :

a. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu metode statistika yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara dua variabel dengan cara menilai pengaruh salah

satu variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji t akan digunakan untuk menilai tingkat perbedaan antara masing-masing variabel bebas, yaitu

Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka variabel bebas tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah singkat Pupuk Kaltim

PT. Pupuk Kalimantan Timur (PKT) adalah salah satu produsen pupuk urea terbesar di Asia yang didirikan pada tanggal 7 Desember 1977. Berawal dari rencana pembangunan pabrik pupuk terapung yang dikelola oleh Pertamina, kemudian berdasarkan keputusan Presiden No. 43 Tahun 1975 dan Keputusan Presiden No. 39 Tahun 1976 pengelolaannya diserahkan kepada Departemen Perindustrian. Pada Tahun 2012 PKT menjadi anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (persero).

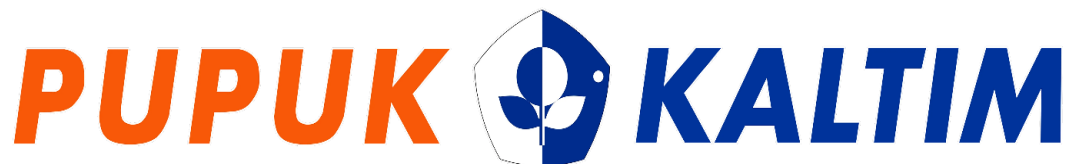
Hingga saat ini Pupuk Kaltim memiliki 13 pabrik diantaranya 5 pabrik Amoniak berkapasitas 2,74 juta ton per tahun, 5 pabrik Urea berkapasitas 3,43 juta ton per tahun dan 3 pabrik NPK berkapasitas 300 ribu ton per tahun. Selain memiliki 13 pabrik berteknologi mutakhir, Pupuk Kaltim juga memiliki fasilitas pendukung lainnya seperti Boiler Batu Bara berkapasitas 560ton steam/jam, 6 gudang berkapasitas 315 ribu ton, 6 Dermaga 156 ribu DWT, 3 Tangki Anomiak berkapasitas 102ton dan Laboratorium yang terakreditasi ISO/ICE 17025:2017.

4.1.2 Lokasi Penelitian

PT. Pupuk Kalimantan Timur Bontang (Pupuk Kaltim) adalah perusahaan yang terletak di wilayah Jl. James Simanjuntak Simandjuntak No. 1, Guntung, kec. Bontang Utara, Kota Bontang, Kalimantan Timur.

4.2 Gambaran Objek Yang Diteliti

Gambar 4. 1 Logo Perusahaan



PT. Pupuk Kalimantan Timur (Pupuk Kaltim) merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (persero) yang beroperasi di kota Bontang, Kalimantan Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1977 dan kini menjadi salah satu produsen pupuk urea dan amonia terbesar di Asia Tenggara. Dengan kapasitas produksi mencapai jutaan ton per tahun, Pupuk Kaltim memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan nasional dan ekspor ke berbagai negara. Operasional perusahaan didukung oleh ribuan karyawan dengan berbagai latar belakang dan bidang tugas, baik teknis, administratif, maupun manajerial.

Dalam menjalankan kegiatan produksi dan operasional sehari-hari, pupuk kaltim menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi karyawan, serta beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Begitu pula dengan motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu

tinggi atau tidak seimbang berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Objek penelitian ini menjadi sangat relevan karena kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

4.2.1 Visi dan Misi

1. Visi

“perusahaan berskala global yang berdaya saing tinggi dalam industri agrosolusi, kimia dan petrokimia yang terintegrasi “.

2. Misi

- Menjalankan bisnis di bidang solusi agrikultur, kimia, dan petrokimia yang terintegrasi, bertumbuh serta berdaya saing tinggi di tingkat global
- Meningkatkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru dengan mengoptimalkan ekonomi sirkular yang dapat memberikan nilai tambah dan berorientansi pada kebutuhan pelanggan.
- Mengoptimalkan utilisasi sumber daya nasional yang didukung oleh SDM yang berwawasan global dengan menerapkan teknologi tepat guna dan terdepan.

- Memberikan manfaat yang optimum bagi para pemangku kepentingan
- Menerapkan praktik bisnis berkelanjutan melalui tata kelola perusahaan yang baik, menjalankan tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap lingkungan.

4.3. Karakteristik Responden

Dalam penelitian tersebut peneliti akan menjelaskan secara deskriptif tentang data yang diperoleh dari responden pada PT. Pupuk Kalimantan Timur (PKT) mulai dari jenis kelamin, status pernikahan, umur, lama bekerja dan pendidikan, adalah sebagai berikut :

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	58	62,4%
2.	Perempuan	35	37,6%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah data responden karyawan yang ada pada PT. Pupuk Kaltim Bontang sebanyak 93 responden, diperoleh hasil bahwa jumlah laki-laki sebanyak 58 orang (62,4%), sedangkan jumlah perempuan sebanyak 35 orang (37,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan, dengan selisih sekitar 24,8%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam data ini adalah laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	< 25 Tahun	36	38,7%
2.	25-30 Tahun	24	25,8%
3.	31-35 Tahun	14	15,1%
4.	36-40 Tahun	19	20,4%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–25 tahun (38,7%), diikuti oleh 26–30 tahun (25,8%), 36–40 tahun (20,4%), dan yang paling sedikit adalah 31–35 tahun (15,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari kelompok usia muda (20–30 tahun), yang menggambarkan dominasi generasi awal karier dengan potensi produktivitas dan pengembangan yang tinggi.

4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 Tahun	29	31,2%
2.	1-3 Tahun	18	19,4%
3.	3-4 Tahun	11	11,8%
4.	6-10 Tahun	35	37,6%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.2 Mayoritas responden memiliki masa kerja > 6 Tahun (37,6%), disusul dengan yang bekerja < 1 Tahun (31,2%), kemudian 1–3 Tahun (19,4%), dan paling sedikit adalah yang bekerja 4–6 Tahun (11,8%). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komposisi karyawan berpengalaman yang cukup tinggi (> 6 tahun), namun juga terdapat proporsi karyawan baru yang signifikan (< 1 tahun). Hal ini bisa menjadi indikasi adanya keseimbangan antara tenaga kerja senior dan tenaga kerja baru dalam organisasi.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	9	9,7%
2	S1/D3	72	77,4%
3	S2/S3	12	12,9%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4, jumlah karyawan PT. Pupuk Kaltim Bontang mayoritas responden berpendidikan S1/D3 yaitu sebanyak 72 orang (77,4%), menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dominan adalah sarjana/diploma. Sementara itu, S2/S3 sebanyak 12,9% dan SMA/SMK hanya 9,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelompok ini didominasi oleh tenaga dengan kualifikasi pendidikan tinggi (S1/D3 ke atas), sehingga memiliki potensi kompetensi yang cukup baik untuk mendukung kinerja organisasi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Analisis

Pada Penelitian ini, hasil rekapitulasi dari kuesioner tambah variable bebas dan terikat akan di persentasikan oleh peneliti sebagai berikut.

Tabel 5. 1 Rekapitulasi Pernyataan X1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Lingkungan kerja (X1)					
1.	Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah memadai.	34	57	2	0
2.	Suhu udara di lingkungan kerja membuat saya nyaman saat bekeerja.	33	56	4	0
3.	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan suara bising.	24	45	24	0
4.	Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja dengan nyaman.	40	51	2	0
5.	Fasilitas kerja memungkinkan saya bekerja dengan baik dan efesien.	38	51	4	0
6.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja lainnya.	41	50	2	0

Sumber :Diolah penulis,2025

Dari hasil kuesioner terhadap 93 responden mengenai lingkungan kerja, mayoritas merasa bahwa penerangan di tempat kerja sudah memadai, dengan 34 responden (36,6%) sangat setuju dan 57 responden (61,3%) setuju, sementara hanya 2 responden (2,1%) yang tidak setuju. Suhu udara di lingkungan kerja juga dinilai nyaman oleh sebagian besar responden, dengan 33 responden (35,5%) sangat setuju dan 56 responden (60,2%) setuju, meskipun ada 4 responden (4,3%) yang tidak setuju. Untuk kebebasan dari gangguan suara bising, persepsi sedikit berbeda, dimana 24 responden (25,8%) sangat setuju dan 45 responden (48,4%) setuju, namun terdapat 24 responden (25,8%) yang tidak setuju, menunjukkan adanya gangguan suara bagi sebagian pekerja. Sebagian besar responden merasa memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja dengan nyaman, yaitu 40 responden (43%) sangat setuju dan 51 responden (54,8%) setuju. Fasilitas kerja dinilai memadai untuk mendukung efisiensi kerja dengan 38 responden (40,9%) sangat setuju dan 51 responden (54,8%) setuju. Selain itu, hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya juga dinilai baik oleh mayoritas responden, dengan 41 responden (44,1%) sangat setuju dan 50 responden (53,8%) setuju. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dirasakan cukup kondusif, meskipun perhatian lebih diperlukan terkait gangguan suara bising yang dialami oleh sekitar 25,8% responden.

Tabel 5. 2 Rekapitulasi Pernyataan X2

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja (X2)					
1.	Saya merasa balas jasa yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	22	61	10	0
2.	Kondisi kerja di perusahaan ini membuat saya lebih semangat bekerja.	27	61	5	0
3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang pekerjaan saya.	29	61	3	0
4.	Saya merasa termotivasi karena adanya peluang untuk menunjukkan prestasi kerja.	26	60	7	0
5.	Atasan saya mengakui hasil kerja yang saya capai.	29	58	6	0

Sumber : Diolah Penulis,2025

Dari hasil kuesioner sebagian besar responden merasa balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan 22 responden (23,7%) sangat setuju dan 61 responden (65,6%) setuju, sementara 10 responden (10,7%) tidak setuju. Kondisi kerja di perusahaan juga dianggap mampu meningkatkan semangat kerja, dengan 27 responden (29%) sangat setuju dan 61 responden (65,6%) setuju, dan hanya 5 responden (5,4%) yang tidak setuju. Fasilitas yang disediakan perusahaan dianggap mendukung pekerjaan, dengan 29 responden (31,2%) sangat setuju dan 61 responden (65,6%) setuju, serta 3

responden (3,2%) yang tidak setuju. Sebagian besar juga merasa termotivasi oleh peluang menunjukkan prestasi kerja, dengan 26 responden (27,9%) sangat setuju dan 60 responden (64,5%) setuju, sedangkan 7 responden (7,5%) tidak setuju. Terakhir, pengakuan atas hasil kerja oleh atasan juga dinilai baik, dengan 29 responden (31,2%) sangat setuju dan 58 responden (62,4%) setuju, sementara 6 responden (6,5%) tidak setuju. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan cukup tinggi, dengan sebagian besar merasakan apresiasi dan fasilitas yang mendukung, meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang setuju pada beberapa aspek.

Tabel 5. 3 Rekapitulasi Pernyataan X3

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Beban Kerja (X3)					
1.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	36	56	1	0
2.	Waktu kerja yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas.	22	58	13	0
3.	Target yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	30	57	6	0

Sumber : Diolah Penulis,2025

Dari hasil kuesioner sebagian besar responden memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dengan 36 responden (38,7%) sangat setuju dan 56 responden (60,2%) setuju, serta hanya 1 responden (1,1%)

yang tidak setuju. Mengenai waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas, 22 responden (23,7%) sangat setuju dan 58 responden (62,4%) setuju, namun terdapat 13 responden (14%) yang tidak setuju, menunjukkan bahwa sebagian kecil merasa waktu yang diberikan kurang memadai. Untuk target yang diberikan, mayoritas responden menganggap sesuai dengan kemampuan mereka, yaitu 30 responden (32,3%) sangat setuju dan 57 responden (61,3%) setuju, sementara 6 responden (6,4%) tidak setuju. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan umumnya jelas dan sesuai, meskipun ada sebagian kecil yang merasa waktu kerja kurang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 5. 4 Rekapitulasi Pernyataan Y

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y1)					
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.	61	32	0	0
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.	46	46	1	0
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	43	44	6	0
4	Saya mampu bekerja dengan efisien tanpa membuang sumber daya.	35	52	6	0

5	Saya menerima pengawasan yang jelas dalam pelaksanaan tugas saya.	34	53	6	0
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	55	38	0	0

Sumber : Diolah Penulis,2025

Dari hasil kuesioner sebagian besar responden sangat berkomitmen untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, dengan 61 responden (65,6%) sangat setuju dan 32 responden (34,4%) setuju. Untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah, 46 responden (49,5%) sangat setuju dan 46 responden (49,5%) setuju, hanya 1 responden (1,1%) yang tidak setuju. Mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu, 43 responden (46,2%) sangat setuju dan 44 responden (47,3%) setuju, sementara 6 responden (6,5%) tidak setuju. Sebagian besar juga merasa mampu bekerja efisien tanpa membuang sumber daya, dengan 35 responden (37,6%) sangat setuju dan 52 responden (55,9%) setuju, serta 6 responden (6,5%) yang tidak setuju. Pengawasan yang jelas selama pelaksanaan tugas dinilai baik, dengan 34 responden (36,6%) sangat setuju dan 53 responden (57%) setuju, dan 6 responden (6,5%) tidak setuju. Terakhir, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja juga dinilai tinggi, dengan 55 responden (59,1%) sangat setuju dan 38 responden (40,9%) setuju. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik, dengan mayoritas responden menunjukkan komitmen tinggi terhadap kualitas, efisiensi, dan kerjasama dalam bekerja.

5.2 Uji Instrumen Data

5.2.1 Uji Validitas

Tabel 5. 5 Uji Validitas

NO	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	Lingkungan kerja (X1)	P1	0.771	0,205	Valid
		P2	0.884	0,205	Valid
		P3	0.775	0,205	Valid
		P4	0.847	0,205	Valid
		P5	0.806	0,205	Valid
		p6	0.818	0,205	Valid
2	Motivasi kerja (X2)	P1	0.821	0,205	Valid
		P2	0.905	0,205	Valid
		P3	0.765	0,205	Valid
		P4	0.784	0,205	Valid
		P5	0.751	0,205	Valid
3	Beban Kerja (X3)	P1	0.813	0,205	Valid
		P2	0.826	0,205	Valid
		P3	0.860	0,205	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.760	0,205	Valid
		P2	0.866	0,205	Valid
		P3	0.894	0,205	Valid
		P4	0.833	0,205	Valid
		P5	0.758	0,205	Valid
		P6	0.766	0,205	Valid

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

erajat kebebasan ($df = n - 2 = 93 - 2 = 91$). Nilai t tabel ($df=91, \alpha=0,05$ dua arah) $=0,205$

Semua pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel 0,205. Hal ini menandakan bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akurat

5.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Realibilitas
1	Lingkungan kerja X1	0,894	0,6	Reliabel
2	Motivasi kerja X2	0,864	0,6	Reliabel
3	Beban Kerja X3	0,777	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan Y	0,898	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis, SPSS 29

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel Lingkungan Kerja (X1) (0,894), Motivasi Kerja (X2) (0,864), Beban Kerja (X3) (0,777), dan Kinerja Karyawan (Y1) (0,898) semuanya lebih besar dari batas minimal 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel tersebut secara akurat.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Tabel 5. 7 Uji Normalitas

N		93
Normal Parameters	Mean	0
	Std.deviation	1.
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positif	.128
	Negative	-.108
Kolmogorov-smirnov Z		1.239
Asymp.Sig. (2-tailed)		.093
a. Test distribution is Normal		
b. user-Specified		

Sumber : Diolah Penulis, SPSS 29

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang dilakukan terhadap 93 data penelitian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,093. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik selanjutnya.

5.3.3 Uji Multi Kolonieritas

Tabel 5. 8 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.451	2.215
	X2	.520	1.921
	X3	.571	1.750
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Beban Kerja $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Multikolonieritas pada model regresi, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,451 dengan VIF 2,215, variabel X2 sebesar 0,520 dengan VIF 1,921, dan variabel X3 sebesar 0,571 dengan VIF 1,750. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga variabel X1, X2, dan X3 layak digunakan dalam analisis regresi berganda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi bebas multikolonieritas, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan diinterpretasikan lebih lanjut.

5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.180	.835		2.612	.011
	X1	.049	.052	.146	.946	.347
	X2	-.046	.062	-.107	-.741	.461
	X3	-.144	.098	-.202	-1.472	.144
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Diolah Penulis, SPSS 29

Berdasarkan hasil uji Glejser yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,347, X2 sebesar 0,461, dan X3 sebesar 0,144. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik terkait heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homoskedastis atau memiliki varians yang sama, sehingga hasil estimasi regresi menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.137	1.258		1.698	.093
	X2	.297	.094	.255	3.166	.002
	X1	.317	.078	.351	4.061	<,001
	X3	.691	.147	.361	4.701	<,001

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

a. Dependent Variable: Y

$$Y=2.137+0.297x_1+0.317x_2+0.691x_3+e$$

Nilai Konstanta sebesar 2,137 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2.137.

1. Koefisien (B) $X_1= 0.297$ (lingkungan kerja X_1). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel Daya Tarik Iklan berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.297 dalam hal ini nilai koefisien lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien (B) $X_2= 0,317$ (motivasi kerja X_2). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap Keputusan Pembelian. Koefisien regresi Komponen Input (X2) sebesar 0,317 dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien X3= 0,691 (beban kerja X₃). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif, hal ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian. Koefisien regresi beban kerja (X3) sebesar 0,691 dalam hal ini beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.5 Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5. 11 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.690	1.39322
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Diolah Penulis, SPSS 29

Berdasarkan hitungan diatas bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837 dengan nilai dari tabel interpretasi koefisien korelasi dengan arti diinterpretasikan kedalam koefisien korelasi. Hal ini mampu menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur.

5.6 Koefisien Determinasi

Tabel 5. 12 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.690	1.39322
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

Koefisien Determinasi R^2 bertujuan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R square pada tabel 5.13 menunjukkan angka R Square 0.700 atau 70 % sisanya 30% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus F Tabel

N: Sampel K: Variabel bebas $df_1=k=3$ $df_2=n-k-1=93-3-1=89$ F tabel/FINV

$(0,05;3;89) = 2,70$

Tabel 5. 13 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.202	3	134.401	69.240	<.001 ^b
	Residual	172.755	89	1.941		
	Total	575.957	92			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai F hitung sebesar 69.240 dengan signifikan 0,001. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2.70 sehingga (F-hitung > F tabel) yaitu $69.240 > 2.70$ dinyatakan positif dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan HO ditolak dan Ha diterima, Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh Positif dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pupuk Kaltim Bontang.

5.7.2 Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial dilakukan untuk menguji variabel Manajemen Konflik (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$$n=93 \quad k=2 \quad df=93-2-1=89 \quad T \text{ tabel/ } T.INV.2T (0,05;89) = 1,986$$

Tabel 5. 14 Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.137	1.258		1.698	.093
	X1	.317	.078	.351	4.061	<.001
	X2	.297	.094	.255	3.166	.002
	X3	.691	.147	.361	4.701	<.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Diolah Penulis,SPSS 29

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Nilai T hitung pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.061 Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,986. Maka Thitung (4.061) > T tabel (1,986). Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja X₁ memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi (0,01 < 0,05) artinya variabel Lingkungan Kerja X₁ memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Nilai Thitung pada variabel Motivasi Kerja sebesar 3,166 Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,986. Maka Thitung (3,166) > T tabel (1,986). Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja X₂ memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung > T tabel. Dan kemudian

dengan tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$) artinya variabel Motivasi Kerja X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Beban Kerja (X_3)

Nilai Thitung pada variabel Beban Kerja sebesar 4,701. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,986. Maka Thitung ($4,701 > T$ tabel ($1,986$)). Hal ini membuktikan bahwa variabel Beban Kerja X_3 memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena T hitung $> T$ tabel. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya variabel Beban Kerja X_3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh hipotesis yang diajukan terbukti diterima. Pertama, Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang dapat dibuktikan. Artinya, ketiga faktor tersebut jika dikelola dengan baik secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.
2. Hipotesis kedua (H2) terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman memberikan dampak yang baik bagi produktivitas serta kualitas kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H3) mengenai motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga terbukti. Beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kemampuan karyawan justru dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta pencapaian target kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, baik secara simultan maupun parsial, sama-sama

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan antara lain.

1. Bagi pihak manajemen hendaknya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, tata ruang, kenyamanan, dan keamanan, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi manajerial, serta budaya organisasi yang sehat. Lingkungan kerja yang baik akan semakin mendorong semangat dan produktivitas karyawan.

2. Manajemen perlu memperkuat faktor motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, serta pengembangan karier. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen, memiliki inisiatif, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.

3. Manajemen perlu memperhatikan pengaturan beban kerja agar lebih seimbang dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab, namun jika terlalu berat justru dapat menurunkan efektivitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem pembagian kerja, terutama pada bagian yang menggunakan sistem kerja shift, agar tercipta keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi,

agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, metode penelitian dapat diperkaya dengan pendekatan kualitatif atau mixed methods sehingga hasil penelitian lebih mendalam dan variative diharapkan kalangan akademisi, khususnya di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Chandra, T. & Andriansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Faktor-Faktor Beban Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daulay, S. A. & Hikmah, N. (2020). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Medan: CV. Minda Mas Cemerlang.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farhan, R. M. & Indriyaningrum. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang*.
- Harini, N. (2018). *Manajemen Beban Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, S. (2019). *Pengelolaan Beban Kerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. Surabaya: Laksana.
- Kristin, D., Marlina, E. & Lawita, N. F. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru*.

Rolos, Y., Sambul, S. J. & Rumawas, W. (2018). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. Manado: UNSRAT Press.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sembiring, H. (2020). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas*. Medan: Graha Ilmu.

Sihaloho, R. D. & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*.

Sinaga, E. (2020). *Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syamsuriyansah, A., et al. (2020). *The Implementation of the Value of Local Philosophy on Nurse Performance in Bima Regional General Hospital, Indonesia*.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT. Pupuk Kalimantan Timur Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Supriadi NIM 2161201049 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur dan penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Stara-1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar- benarnya.

Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk hal yang dapat merugikan Bapak/Ibu dan semata untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak/Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Supriadi

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Pria <input type="checkbox"/> Wanita
Usia	:	<input type="checkbox"/> < 25 tahun <input type="checkbox"/> 25 – 30 tahun <input type="checkbox"/> 31 – 35 tahun <input type="checkbox"/> 36 – 40 tahun <input type="checkbox"/> > 40 tahun
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> < 1 tahun <input type="checkbox"/> 1 – 3 tahun <input type="checkbox"/> 4 – 5 tahun <input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun <input type="checkbox"/> > 10 tahun
Rata2 waktu untuk bekerja dalam 1 hari	:	<input type="checkbox"/> Sampai Dengan 9 jam <input type="checkbox"/> > 9 jam
Tingkat kepuasaan	:	<input type="checkbox"/> SMA/SMK <input type="checkbox"/> S1/D3 <input type="checkbox"/> S2/S3
Status Pernikahan	:	<input type="checkbox"/> Belum Menikah <input type="checkbox"/> Menikah

Keterangan : Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda pada pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu.

Keterangan pilihan Jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

S : Tidak Setuju

S : Tidak Setuju

Lingkungan kerja		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah memadai.				
2	Suhu udara di lingkungan kerja membuat saya nyaman saat bekerja.				
3	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan suara bising.				
4	Saya memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja dengan nyaman.				
5	Fasilitas kerja memungkinkan saya bekerja dengan baik dan efisien.				
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja lainnya.				

Motivasi kerja		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa balas jasa yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Kondisi kerja di perusahaan ini membuat saya lebih semangat bekerja.				
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang pekerjaan saya.				
4	Saya merasa termotivasi karena adanya peluang untuk menunjukkan prestasi kerja.				
5	Atasan saya mengakui hasil kerja yang saya capai.				

Beban Kerja		SS	S	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.				
2	Waktu kerja yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas.				
3	Target yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.				

Kinerja Karyawan		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
4	Saya mampu bekerja dengan efisien tanpa membuang sumber daya.				

5	Saya menerima pengawasan yang jelas dalam pelaksanaan tugas saya.				
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.				

Lampiran 1.2 Surat Izin Penelitian



Kepada : VP Keamanan
 Tempat : Bontang
 Lampiran : -

Dari : VP MPSDM
 Tempat : Bontang
 Nomor : **B** 15448/D/BL/D35400/IT/2025
 Tanggal : 09 April 2025

Perihal : Permohonan Peminjaman Badge Tamu Penelitian Mahasiswa - Supriadi
 Derajat : (SEGERA)

Sehubungan dengan rencana kunjungan penelitian mahasiswa ke kawasan PT Pupuk Kalimantan Timur, kami mohon perizinan Bapak untuk mahasiswa berikut melakukan kegiatan kunjungan ke perusahaan dengan perincian sebagai berikut:

No	Nama	Institusi Asal	Departemen Tujuan	Tanggal Kunjungan
1	Supriadi	Universitas Wdiya Gama Mahakam Samarinda	Departemen Manajemen & Pengembangan SDM	10 - 30 April 2025

Mohon dapat dipinjamkan badge tamu yang akan dijamin dengan kartu identitas dari mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih

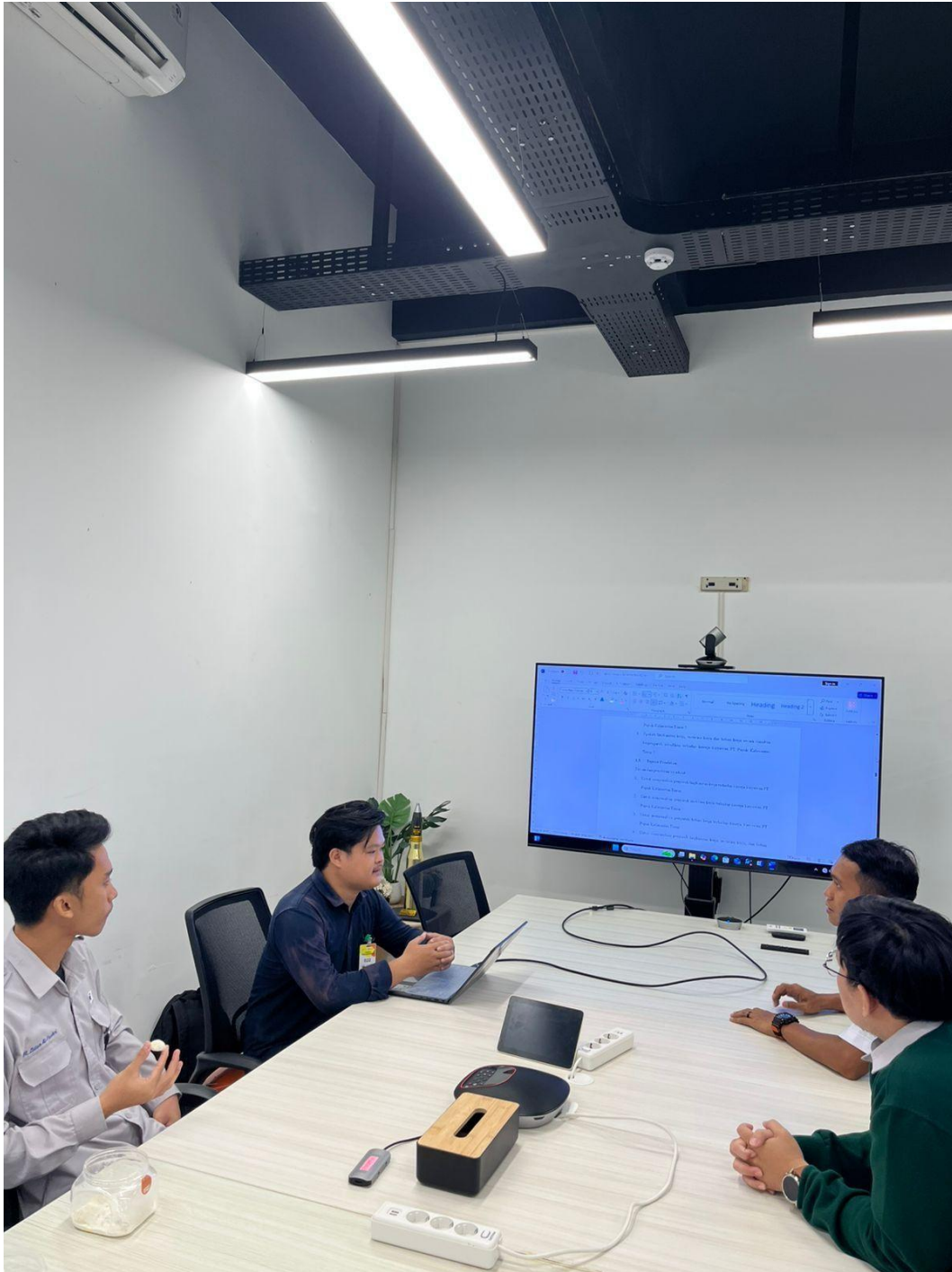
VP Manajemen & Pengembangan SDM,



Andika Perdana Putera



Lampiran 1. 3 Dokumentasi



Lampiran 1. 4 Data SPSS Versi 29

1.Lampiran Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.688**	.424**	.614**	.544**	.575**	.771**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.688**	1	.619**	.772**	.617**	.660**	.884**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.424**	.619**	1	.559**	.556**	.502**	.775**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.614**	.772**	.559**	1	.589**	.655**	.847**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.544**	.617**	.556**	.589**	1	.664**	.806**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.575**	.660**	.502**	.655**	.664**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1	Pearson Correlation	.771**	.884**	.775**	.847**	.806**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.765**	.476**	.511**	.522**	.821**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.765**	1	.598**	.616**	.666**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.476**	.598**	1	.576**	.445**	.765**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.511**	.616**	.576**	1	.434**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.522**	.666**	.445**	.434**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	.821**	.905**	.765**	.784**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	93	93	93	93	93	93

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.466**	.599**	.813**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.466**	1	.560**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.599**	.560**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	.813**	.826**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	93	93	93	93

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.639**	.611**	.534**	.433**	.511**	.760**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	.639**	1	.809**	.694**	.542**	.542**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.611**	.809**	1	.791**	.533**	.600**	.894**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.534**	.694**	.791**	1	.557**	.475**	.833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.433**	.542**	.533**	.557**	1	.625**	.758**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y6	Pearson Correlation	.511**	.542**	.600**	.475**	.625**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y	Pearson Correlation	.760**	.866**	.894**	.833**	.758**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

2.Lampiran xUji Realibilitas

X1 Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

X2 Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

X3 Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

Y Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6