

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KARYAWAN PT. PUTRA RIAU KEMARI**

**( STUDI KASUS DURI )**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ANNESA NADIA ZAHRA**

**NPM: 175210166**

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Annesa Nadia Zahra  
NPM : 175210166  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KARYAWAN PT. PUTRA RIAU KEMARI ( STUDI KASUS  
DURI )

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

**Diketahui :**

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa

Nama : Annesa Nadia Zahra  
NPM : 175210166  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen S1  
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan, SE. MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Putra Riau Kemari ( Studi kasus Duri )

No	Tanggal	Catatan	Berita bimbingan	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	07-12-2020	X	- Latar belakang - Metodologi penelitian - Operasional variabel	
2.	12-01-2021	X	- Latar belakang - Penelitian terdahulu ditambah - Penulisan hipotesis	
3.	21-01-2021	X	- Perbaiki penulisan proposal	
4	25-01-2021	X	- ACC sempro	
5	23-03-2021	X	- ACC kuesioner	
6	04-04-2021	X	- Uji hipotesis dan uji validitas	
7	31-05-2021	X	- ACC semhas	

Pekanbaru, 12 Juli 2021  
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Elyan Sastraningsih, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 627/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 28 Juni 2021, Maka pada Hari Selasa 29 Juni 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1. Nama : Annesa Nadia Zahra  
2. NPM : 175210166  
3. Program Studi : Manajemen S1  
4. Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Putra Riau Kemari (Studi Kasus Duri).  
5. Tanggal ujian : 29 Juni 2021  
6. Waktu ujian : 60 menit.  
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B+) 74**  
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 29 Juni 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Annesa Nadia Zahra  
 N P M : 175210166  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Putra Riau Kemari (Studi Kasus Duri).

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 29 Juni 2021  
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

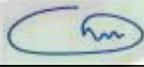
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Annesa Nadia Zahra  
NPM : 175210166  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Putra Riau Kemari (Studi Kasus Duri).  
Hari/Tanggal : Selasa 29 Juni 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

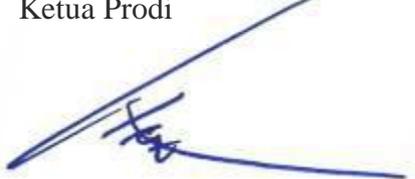
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 73 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Juni 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Annesa Nadia Zahra  
NPM : 175210166  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Putra Riau Kemari (Studi Kasus Duri).  
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 03 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

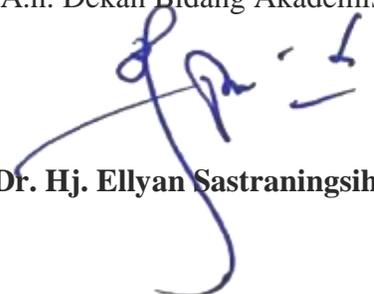
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

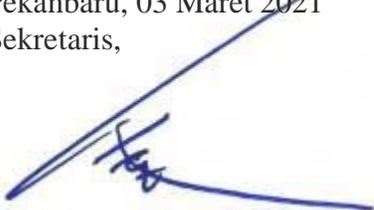
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Maret 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1368/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

**Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVII/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE.MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:  
 N A M A : Annesa Nadia Zahra  
 N P M : 175210166  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Putra Riau Kemari (Studi kasus Duri)
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 27 September 2020  
 Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**Tembusan :** Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : ANNESA NADIA ZAHRA  
**NPM** : 175210166  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH BEBAN KEJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT, PUTRA RIAU KEMARI ( STUDI KASUS DURI )  
**PEMBIMBING** : Dr. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27%** (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Juni 2021

Saya yang membuat pernyataan,

  
Annesa Nadia Zahra

**ABSTRAK****PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PUTRA RIAU KEMARI  
( STUDI KASUS DURI )****ANNESA NADIA ZAHRA****Npm : 175210166**

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan melakukan analisis deskriptif kuantitatif penelitian. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan serta hasil penelitian menjelaskan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja**

**ABSTRACT*****EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE  
MOTIVATION OF PT. PUTRA RIAU KEMARI ( CASE STUDY OF DURI )*****ANNESA NADIA ZAHRA*****Npm : 175210166***

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of workload and work environment on employee motivation at PT. Son of Riau Here Duri. The sample in this study amounted to 63 employees with simple random sampling technique. Analysis of the data used to conduct a quantitative descriptive analysis of the study. Simultaneously workload and work environment have a significant influence on the work motivation of employees of PT. Son of Riau Here Duri. The results of the study explain that workload has a significant effect on employee motivation and the results of the study explain that workload has a significant effect on employee motivation at PT. Son of Riau Here Duri.*

***Keywords: Workload, work environment, and work motivation***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Putra Riau Kemari ( Studi Kasus Duri )** ” yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana S1 jurusan program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis telah banyak memperoleh berbagai dukungan yang sangat berharga dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Firdaus AR, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.SI selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak Ramzi Durin, SH., MH selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan Motivasi mengenai hal-hal akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama peneliti mengikuti perkuliahan.

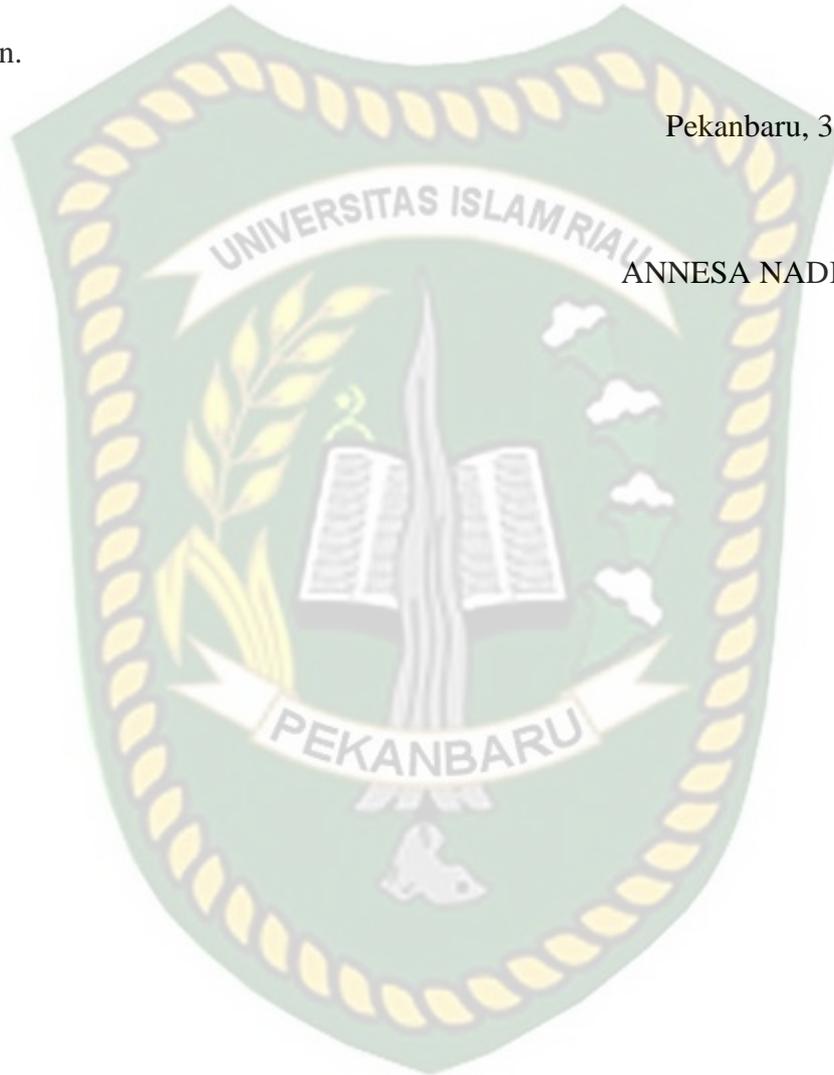
6. Kepada Pimpinan PT. Putra Riau Kemari, ibuk Nelmi selaku direktur utama, HRD pak Refdi Oktora PT. Putra Riau Kemari dan seluruh Karyawan PT. Putra Riau Kemari yang telah memberikan izin pengambilan data dan melakukan penelitian serta memberikan apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua saya, yang tercinta yaitu Ayahanda Anastion dan ibunda Rosniza terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan secara moril serta materil dan segala-galanya kepada saya selama ini.
8. Kepada saudara-saudara saya yang sangat saya sayangi yaitu Frans dwi kurnia, Andre revi mayaldi, Aidil azka yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Kepada saudara sepupu (keluarga Ibu dan Ayah) yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Terima kasih teman – teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dan memberikan dan mendukung saya semoga Allah subbhana wa ta'ala membalas semua amal kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Allah Subhana wa ta'ala penulis

memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua Amin Yarabbal Alamin.

Pekanbaru, 31 Mei 2021

ANNESA NADIA ZAHRA



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pengertian SDM.....	8
2.2 Beban Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	8
2.2.2 Jenis Beban kerja.....	10
2.2.3 Indikator beban kerja.....	11
2.2.4 Faktor beban kerja.....	12
2.2.5 Dimensi beban kerja.....	13
2.3 Lingkungan kerja .....	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja .....	15
2.3.2 Jenis – jenis lingkungan kerja .....	16
2.3.3 Manfaat lingkungan kerja .....	17
2.3.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi hubungan kerja .....	18
2.3.5 Aspek lingkungan kerja.....	22
2.3.6 Dimensi dan indikator lingkungan kerja .....	23
2.4 Motivasi kerja.....	25
2.4.1 Pengertian motivasi .....	25
2.4.2 Proses motivasi .....	26
2.4.3 Bentuk – bentuk motivasi .....	27
2.4.4 Tujuan motivasi.....	28
2.4.5 Aspek umum yang mempengaruhi motivasi.....	28
2.4.6 Teori motivasi .....	29
2.4.7 Dimensi motivasi kerja .....	30
2.4.8 Faktor – faktor motivasi .....	31
2.5 Penelitian terdahulu.....	32
2.6 Kerangka berpikir.....	34
2.7 Hipotesis penelitian.....	35

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Lokasi dan objek penelitian .....	36
3.2 Operasional variabel.....	36
3.3 Populasi dan sampel.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Jenis dan sumber data.....	38
3.4.1 Data Primer .....	38
3.4.2 Data sekunder .....	38
3.5 Teknik dan Pengumpulan data .....	38
3.5.1 Interview .....	39
3.5.2 Kuesioner .....	39
3.5.3 Observasi .....	39
3.6 Teknik analisis data.....	39
3.6.1 Model struktual .....	41
3.6.2 Model pengukuran .....	42
3.6.3 Pengujian hipotesis .....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah berdirinya perusahaan .....	45
4.2 Visi dan Misi perusahaan .....	46
4.2.1 Visi .....	46
4.2.2 Misi .....	46
4.3 Struktur organisasi .....	47
4.4 Kebijakan manajemen.....	49
4.5 Kebijakan keselamatan, kesehatan, lingkungan (K3) .....	49
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Hasil penelitian.....	52
5.2 Identitas responden.....	52
5.2.1 Jenis kelamin.....	52
5.2.2 Tingkat umur.....	53
5.2.3 Pendidikan terakhir .....	54
5.3 Uji kualitas data .....	54
5.3.1 Uji validitas .....	54
5.3.2 Uji reabilitas .....	57
5.4 Analisis Deskriptif variabel penelitian.....	58
5.4.1 Analisis deskriptif Beban kerja .....	58
5.4.2 Analisis deskriptif Lingkungan kerja.....	62
5.4.3 Analisis deskriptif Motivasi kerja .....	73
5.5 Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, motivasi .....	81
5.5.1 Avarage variance.....	82
5.5.2 Cronbach alpha.....	83
5.6 Analisis evaluasi inner model .....	84
5.6.1 R – Square adjusted.....	84
5.6.2 Uji multikolinearitas.....	84

5.7 Analisa smartPLS .....	85
5.7.1 Pengaruh beban kerja terhadap motivasi .....	87
5.7.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi .....	87
5.8 Pembahasan .....	88
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
6.1 Kesimpulan .....	92
6.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	: Jumlah karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.....	3
<b>Tabel 1.2</b>	: Daftar hadir karyawan PT. Putra Riau Kemari .....	4
<b>Tabel 2.1</b>	: Penelitian terdahulu .....	33
<b>Tabel 3.1</b>	: Operasional variabel.....	36
<b>Tabel 5.1</b>	: Jenis kelamin .....	53
<b>Tabel 5.2</b>	: Tingkat umur .....	53
<b>Tabel 5.3</b>	: Pendidikan terakhir .....	54
<b>Tabel 5.4</b>	: Outher loading .....	55
<b>Tabel 5.5</b>	: Discriminant reability.....	56
<b>Tabel 5.6</b>	: Compesite reability .....	57
<b>Tabel 5.7</b>	: Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas .....	58
<b>Tabel 5.8</b>	: Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.....	59
<b>Tabel 5.9</b>	: Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.....	60
<b>Tabel 5.10</b>	: Rekapitulasi beban kerja .....	61
<b>Tabel 5.11</b>	: Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.....	63
<b>Tabel 5.12</b>	: Sirkulasi ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.....	64
<b>Tabel 5.13</b>	: Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan .....	65
<b>Tabel 5.14</b>	: Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap ..66	
<b>Tabel 5.15</b>	: Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga membuat saya aman.....	67
<b>Tabel 5.16</b>	: Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.....	68
<b>Tabel 5.17</b>	: Saya masih menjalin kerja sama setiap rekan kerja .....	69
<b>Tabel 5.18</b>	: Hubungan sesame rekan kerja terjalin dengan baik .....	70
<b>Tabel 5.19</b>	: Rekapitulasi lingkungan kerja .....	71
<b>Tabel 5.20</b>	: Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.....	74
<b>Tabel 5.21</b>	: Saya bertanggung jawab atas suatu tugas pekerjaan yang saya lakukan.....	75
<b>Tabel 5.22</b>	: Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.....	76
<b>Tabel 5.23</b>	: Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang terjadi dalam perusahaan .....	77
<b>Tabel 5.24</b>	: Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju .....	78
<b>Tabel 5.25</b>	: Rekapitulasi motivasi kerja .....	79
<b>Tabel 5.26</b>	: AVE .....	82
<b>Tabel 5.27</b>	: Cronbach alpha.....	83
<b>Tabel 5.28</b>	: R – square adjusted .....	84
<b>Tabel 5.29</b>	: Collineary statistic.....	85

**Tabel 5.30** : Uji t dan values.....86



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1</b> Proses motivasi kerja .....	26
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka berpikir .....	34
<b>Gambar 4.1</b> Struktur organisasi .....	48
<b>Gambar 5.1</b> Hasil outer model.....	81
<b>Gambar 5.2</b> Hasil smartPLS .....	86



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan maupun aktivitas dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan yang ada didalam perusahaan. Hal ini karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya dengan motivasi kerja yang tinggi.

Dalam proses pengembangan manusia, ada beberapa hal yang akan menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam melakukan penambahan, pengurangan, dan pelatihan sumber daya manusia dalam tujuan yang dicapai. Pada perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran karyawan, dimana karyawan yang menjadi pengelola dan keberlangsungan perusahaan haruslah diperhatikan, sehingga sudah sepatutnya perusahaan dapat memahami kondisi karyawan tersebut, karena karyawan yang mendapat beban masalah kerja dapat menghambat kinerja karyawan yang berdampak pula pada kinerjanya. Persaingan dan tuntutan kerja

yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya beban kerja yang harus hadapi individu dalam lingkungan kerja. Pekerjaan memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal tersebut sering disebut beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari – hari.

PT. Putra Riau Kemari adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontruksi, perdagangan, perindustrian, pertambangan (Migas), pengangkutan darat dan jasa. Berdiri tahun 2006, berdasarkan Akte No. 144. PT. PUTRA RIAU KEMARI dan telah melaksanakan berbagai pekerjaan kontruksi, pengolahan limbah Maintance Overhead Crane, pembangunan Workshop, sisem penerangan jalan, pemasangan Tower dan lain – lain. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan pada PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Pada PT. Putra Riau Kemari**  
**(PRK) 2016 -2020**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	General Manajer	1
3	Umum (HRD)	1
4	Admin	1
5	Project Manjer	1
6	Site Manajer	1
7	HES Coordinator	1
8	Dispatcher	2
9	Field SPS Specialist	24
10	SPS Supervisor	6
11	Asst. Specialist	28
12	HE Operator	4
13	Mini Bus Driver	4
	TOTAL	75

Sumber : PT.Putra Riau Kemari Duri kabupaten Bengkalis, 2020

Berdasarkan tabel diatas. dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Putra Riau Kemari Duri kabupaten bengkalis sebanyak 75 karyawan dengan 13 jenis jabatan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan melalui sejumlah kekuatan luar materi dan non materi,yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi setiap karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisinya.

Motivasi karyawan tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh hal ini terlihat melalui para karyawan yang masih belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dan masih terlihat kurang

ada rasa saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dan dari hasil pengamatan penulis dilihat dari data absensi karyawan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Putra Riau kemari Duri seperti karyawan tidak senang dengan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya yang diberikan oleh atasan, tuntutan kerja yang banyak tanpa mempertimbangkan keluhan karyawan, tidak tercipta moral kerja positif sehingga menyebabkan beban kerja, dan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai daftar absensi karyawan pada PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri dapat dilihat tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Hadir Karyawan Pada PT. Putra Riau Kemari (PRK)**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	C	I	S	A	Jumlah Absen	Jumlah	Presentase (%)
2016	73	20	30	25	40	115	288	33
2017	72	24	35	22	38	119	288	34
2018	74	33	38	42	50	163	288	47
2019	74	35	37	40	49	161	288	46
2020	75	38	40	44	55	177	288	51

Sumber : Data karyawan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri, tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi dimana tingkat absen tertinggi yaitu dengan tahun 2020 dengan presentase 51 % dan terendah tahun 2016 dengan presentase 33%.

Dalam hal sikap atau tingkah laku, karyawan PT. Ptra Riau Kemari dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun kenyatannya masih ada beberapa karyawan yang masih tidak

mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dapat didukung dengan hasil observasi dilapangan pada bulan tahun 2016 -2020, bahwa terdapat beberapa karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan pribadi seperti pada saat pagi hari karyawan datang dengan tepat waktu namun setelah mengisi absen mereka pergi keluar dengan alasan karena izin dan pada saat selesai jam makan siang ada beberapa karyawan yang masih mengobrol saat jam makan siang sudah selesai atau urusan pribadi lain. Maka dengan ini jam kerja mereka tidak di manfaatkan dengan baik sehingga dapat berpengaruh dengan hasil kerja mereka yang menjadi tidak maksimal, karena pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari menjadi dua atau tiga hari baru terselesaikan. dari beban kerja yang ada pada perusahaan ini memiliki banyak target dan pencapaian yang harus dilakukan secara baik dan merata. agar dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dilakukan dengan hal yang efektif. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengambil judul : “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Putra Riau Kemari Duri
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Putra Riau Kemari Duri

3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Putra Riau Kemari Duri.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan penulis adalah :

- a) Bagi Peneliti  
Merupakan dapat menambah wawasan informasi sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan.
- b) Bagi perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan dalam hubungannya dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum dapat dibagi dari bab pertama hingga akhir terakhir. masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari para ahli dengan pembahasan penelitian Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan uraian mengenai lokasi, objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan memuat sejarah perusahaan, visi dan misi serta gambaran kegiatan perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian, analisis data.

### **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian SDM**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan sumber daya saing tinggi persaingan global yang selama ini diabaikan.

Oleh karena itu organisasi kedepannya memberikan arahan positif terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan, maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan bergantung pada sumber daya yang dimilikinya.

#### **2.2 Beban kerja**

##### **2.2.1 Pengertian beban kerja**

Definisi beban kerja menurut komaruddin Sastradipoera, (2010) bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Selanjutnya pengukuran beban kerja dilakukan dengan mangadopsi pendapat Eduard Yohannis Tamaela, (2011); Tamaela, Heathrie, & Huwae (2018) dan Eduard Yohannis Tamaela dan surijadi Herman, (2018) bahwa beban kerja

dapat dikelompokkan dalam dua bagian yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Menurut (Utomo 2013) Beban kerja adalah Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisien dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal : beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, Seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal berfungsi sebagai stressor,

meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, status, gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra&Hubeis,2016) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan oeluhnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap kinerja kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Secara umum beban kerja dipengaruhi faktor eksternal dan fan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

### **2.2.2 Jenis beban kerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Munandar (2011) ada 2 jenis beban kerja, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif, maka dapat disimpulkan jika beban jika beban kerja terjadi karena adamy ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut manghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah kesengajaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

1. Beban kerja kuantitatif meliputi :
  - a. Harus melaksanakan observasi secara ketat selama jam kerja
  - b. Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan
  - c. Kontak langsung pegawai dengan client (pihak ketiga)
  - d. Rasio jumlah pegawai
2. Beban kerja kualitatif, meliputi :
  - a. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan
  - b. Tanggung jawab yang tinggi
  - c. Tuntutan terjadinya nihil kesalahan
  - d. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.

### 2.2.3 Indikator beban kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2018: 22) yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan yang ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

### 3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu

#### 2.2.4 Faktor beban kerja

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011), beban kerja dipengaruhi 2 faktor yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tugas – tugas yang bersifat fisik, seperti situasi kerja tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas – tugas bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi Kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan Kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal, Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi babn keban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor otomatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh,

status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). Dari faktor tersebut dapat diperoleh indikator – indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal yaitu :
  - a. Tugas – bersifat fisik (sikap kerja)
  - b. Tugas – tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c. Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d. Kerja secara bergilir
  - e. Pelimpahan tugas dan wewenang
- 2) Faktor Internal
  - a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
  - b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan sebagainya)

#### 2.2.5 Dimensi beban kerja

Menurut Munandar (2016) mengklasifikasi beban kerja kedalam faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

##### 1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis seseorang. Didalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat dalam

melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

## 2. Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
- b. Tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.
- d. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju – maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya Shuterland & Cooper Munandar:2007.

Selanjutnya Moekijat (2012) mengemukakan, bahwa dalam memberikan informasi tentang syarat – syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis – jenis jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas.

## 2.3 Lingkungan kerja

### 2.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun perusahaan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja jadi lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah kerja diperusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien pelaksanaan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2015:21), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Nurani (2016:97), menyatakan bahwa : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Schult dan Schult (2016:405),

menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara,2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

### **2.3.2 Jenis – jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam tiga kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap warna, dan lain sebagainya

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### 2.3.3 Manfaat lingkungan kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja atau pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Dan adanya menurut Arep dan Tanjung (2017:102) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja. Sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

#### a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu

Merupakan adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

#### b. Prestasi kerja pegawai atau pekerja

Pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat jjuang pegawai atau pekerja menjadi akan tinggi.

Manfaat Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh indikator yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi. (Arep dan Tanjung, 2017:103)

#### **2.3.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Menurut (Siagian,2015), Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti (2015), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, terdiri dari :
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising

- e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, terdiri dari :
- a. Struktur Kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d. Kerja sama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

Menurut Suatno dan Priansa (2016), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

#### 1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana ruangan kerja, meliputi kesesuaian penguatruan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan
- b. Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan
- c. Kondisi Lingkungan Kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi

udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud karyawan disini adalah sebagai “Keleluasan pribadi” terhadap hal – hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kerja karyawan adalah :

### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

### b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak slabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambat usaha Pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan – Perubahan dalam segala bentuk

Perubahan – perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja diantaranya; Persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah pekerjaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktifitasnya.

### 2.3.5 Aspek dan lingkungan kerja

Menurut Simanjuntak (2011), Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian – bagian itu diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan laryawan meliputi beberapa hal yakni : pelayanan makan, dan minum. Pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

#### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, Suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### 3. Hubungan Karyawan

Hubungan Karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak keserasian hubungan antara dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktifitas kerja.

#### 2.3.6 Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadap dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat Soetjipto (2017) diantaranya :

1. Dimensi Fisik, dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:
  - a. Pencahayaan  
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
  - b. Sirkulasi udara  
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
  - c. Kebisingan  
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun yang tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau sikap.

e. Kelembapan udara

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik, dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam Pekerjaan

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Didalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

## 2.4 Motivasi kerja

### 2.4.1 Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa “Movere” yang berarti “dorongan atau gerakan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dibawah ini beberapa definisi motivasi menurut para ahli.

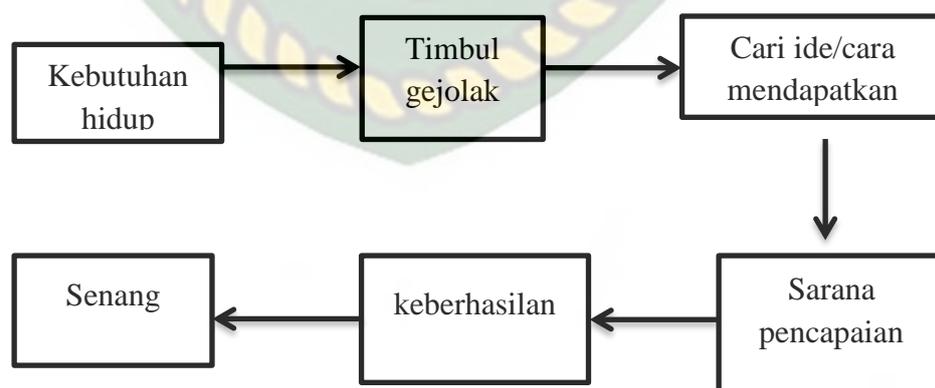
Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarahkan pada tujuan. Sedangkan menurut Rivai (2015) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai mempengaruhi individu untuk tingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Mary (2016), Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan menurut Samsudin (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, dari pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu perpaduan kekuatan – kekuatan dari alam diri manusia yang dapat mempertahankan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan tingkah laku manusia yang dipengaruhi oleh harapan dan tujuan tertentu yang telah direncanakan

#### 2.4.2 Proses Motivasi

Menurut Afandi (2018:26) proses dari suatu motivasi kerja secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Proses Motivasi Kerja**



Bagian diatas menunjukan hal – hal sebagai berikut :

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskan.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan gejolak dalam diri yang bersangkutan.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan cara atau ide yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- d. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpenuhi

#### **2.4.3 Bentuk – bentuk motivasi**

Menurut Hasibuan (2017), Jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Adanya rangsangan terhadap individu yang berprestasi diatas standar, akibatnya semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

2. Motivasi Negatif

Adanya hukuman terhadap individu yang berprestasi akibatnya dalam jangka pendek semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia takut mendapat hukuman namun untuk janka waktu berakibat kurang baik.

#### 2.4.4 Tujuan motivasi

Menurut Afandi (2018:27), adapun yang menjadi tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

#### 2.4.5 Aspek umum yang mempengaruhi motivasi

Menurut Mangkunegara (2017), ada tiga aspek utama mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain :

1. Perbedaan karakteristik individu melalui kebutuhan minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.

3. Perbedaan karakteristik organisasi yang meliputi praturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

#### 2.4.6 Teori motivasi

Inti teori Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge dalam Sudaryo (2018) adalah kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu :

1. Fisiologis (physiological), yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan bebas rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan (safety and security), yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa dan lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, social, dan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri atau penghargaan (esteem), yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri (self – actualization), yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Menurut Maslow, untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan, perlu memahami bahwa:

1. Kebutuhan sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi
2. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan bisa frustrasi, konflik dan stress
3. Orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.

#### **2.4.7 Dimensi motivasi kerja**

Menurut Nawawi (2015), ada dua bentuk motivasi kerja yang sekaligus dijadikan sebagai dimensi motivasi, yaitu :

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerja yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi pekerjaannya, menyenangkan, atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan, maupun merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi. Motivasi intrinsik ini mempunyai 3 indikator, yaitu :

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri
- c. Kemajuan berkarir

##### **2. Motivasi Ektrinsik**

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdidikasi tinggi

dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang benar, pujian, hukuman, dan lain – lain. Motivasi ini mempunyai 3 indikator yaitu :

- a. Kompetensi
- b. Fasilitas kerja
- c. Hubungan kerja

#### **2.4.8 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi**

Saydan dan Kadarisman (2014:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang.

##### **a. Faktor Internal**

##### **1. Kematangan Pribadi**

Orang yang bersifat egois dan kemandirian – manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.

##### **2. Tingkat Pendidikan**

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah pendidikannya.

##### **3. Keinginan dan harapan pribadi**

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Kompetensi yang memadai

Kompetensi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja sama dengan baik.

3. Supervisor yang memadai

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan.

## 2.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menjelaskan keterkaitan atau kesamaan masalah penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Brahmana Putra (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Pertamina Hulu Mahakam Jakarta	Regresi linear sederhana	bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PT. Pertamina Hulu Mahakam Jakarta
2.	Aini Adiba Zahra (2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember	Analisis regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan
3.	David irawan (2019)	Pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja awak mobil tangka ( AMT ) PT. Pertamina (persero) depok tanjungwangi kabupaten banyuwangi	Koefisien regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan nilai dari koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0, 453 yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y)
4.	Farhand Gabrila (2016)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Cabang Kalimantan	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh

				signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Cabang Kalimantan
5.	Alwein gilang pramudya (2018)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja PT. Pertamina Balongan indramayu	Analisis regresi linear	Menunjukkan program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

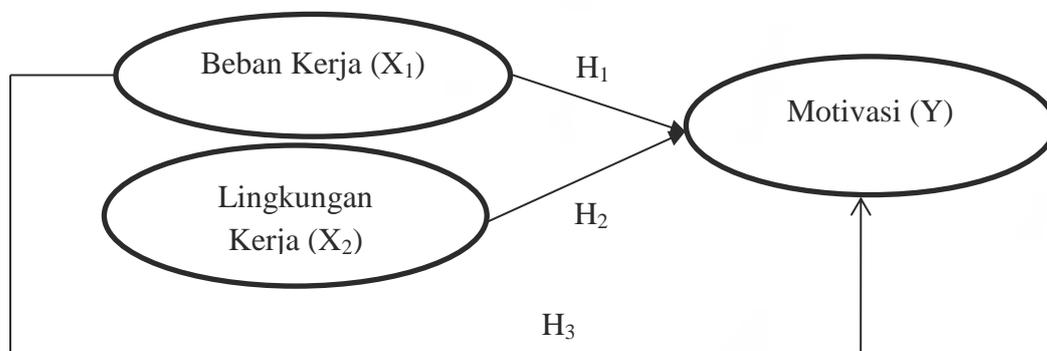
Sumber : Data dari jurnal penelitian terdahulu 2020

## 2.6 Kerangka berpikir

Dalam penelitian ini penelitian mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.2**

### Model Kerangka Berpikir penelitian Kerangka Penelitian



## 2.7 Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh parsial antara beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Putra Riau Kemari di Duri.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari di Duri.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari di Duri.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan objek penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di PT. Putra Riau Kemari di Duri-Riau kabupaten Bengkalis.

#### 3.2 Operasional variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) Beban kerja adalah Penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu Utomo (2008)	Faktor internal	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	Ordinal
	Faktor eksternal	1. Tugas 2. Organisasi	
Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.Sunyoto (2013:43)	Lingkungan fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Bau – bau ditempat kerja 5. Keamanan kerja	Ordinal
	Lingkungan non fisik	1. Hubungan kerja dengan atasan atau bawahan 2. Hubungan sesama rekan kerja 3. Suasana kerja	
Motivasi Kerja (Y) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab	Motivasi intrinsik	1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Kemajuan berkarir	Ordinal

<p>seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hadari Nawawi (2011: 351)</p>	<p>Motivasi ekstrinsik</p>	<p>1. Kompetensi 2. Fasilitas kerja 3. Hubungan kerja</p>	
--	----------------------------	---	--

Sumber : Data dari jurnal penelitian terdahulu, 2020

### 3.3 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2018: 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Riau Kemari berjumlah 75 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan probability Sampling dengan teknik simple random sampling.

Menurut Sugiyono (2014: 152) Simple Random Sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan Rumus Slovin yang digunakan adalah :

$n$  : Ukuran sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Toleransi ketidak telitian (5%)

$$n = \frac{n}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{75}{1+75(0,05)^2} n = \frac{75}{1,1875}$$

$$n = 63 \text{ karyawan}$$

Jadi dalam penelitian ini adalah 63 karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri kabupaten Bengkalis.

### 3.4 Jenis dan sumber data

#### 3.4.1 Data primer

Menurut Sugiyono (2018:223) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

#### 3.4.2 Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:223) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

### 3.5 Teknik pengumpulan data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini maka penulis mengumpulkan data – data ini melalui :

### 1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung mengenai hal – hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

### 2. Kuisioner

Yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Putra Riau Kemari. Skala Pengukuran untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, makan nilai ordinal (kuantitatif). Untuk ini digunakan skor berpedoman pada skala likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/ nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Kurang baik : bobot/ nilai = 2
- Tidak baik : bobot/ nilai = 1

### 3. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada PT. Putra Riau Kemari Duri kabupaten Bengkalis.

#### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua

menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots(1), (2), (3)$$

Keterangan :

Y = Motivasi

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

E = Error

### 3.6.1 Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif

relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevan untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameterinya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (nol) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

### 3.6.2 Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif

dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006).

- b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

1. Composite reability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai

yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>0,7$ .

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruksya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika  $t\text{- statistic} > 1,96$ . Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah berdirinya

PT. PUTRA RIAU KEMARI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, perdagangan, industri, tambang (Minyak dan Gas bumi ), transportasi dan jasa. Didirikan pada tahun 2006, berdasarkan nomor sertifikat. 144. PT. PUTRA RIAU KEMARI adalah transformasi dari CV. PUTRA RIAU KEMARI dan telah melakukan berbagai pekerjaan kontruksi, pemeliharaan limbah, overhead crane, bengkel pengembangan, sistem penerangan jalan, pemasangan menara dan lainnya.

Kualitas layanan selalu dilakukan untuk memberikan kepuasan maksimal kepada semua klien. Peningkatan tersebut dilakukan melalui berbagai upaya termasuk melalui peningkatkan sistem manajemen mutu sesuai dengan persyaratan standar internasional ISO 9001:2008. Perusahaan juga membuktikan komitmennya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan ramah lingkungan sesuai dengan standar OHSAS 18001: 2007 dan ISO 14001: 2004. PT. PUTRA RIAU KEMARI menghargai dan berterima kasih kepada mereka atas kepercayaan para mitra bisnis kami dan masyarakat atas kinerja. PT. PUTRA RIAU KEMARI bersama dan akan terus bekerja secara optimal dengan memberikan inovasi untuk kemajuan bersama.

## 4.2 Visi dan misi perusahaan

### 4.2.1 Visi

PT. PUTRA RIAU KEMARI sebagai perusahaan konstruksi dengan daya saing tinggi, pertumbuhan berkelanjutan, dan mampu memberikan kontribusi besar bagi pembangunan daerah, dan mampu bersaing secara nasional melalui kompetensi tinggi yang berkelanjutan. Melalui komitmen terhadap CSR (Corporate Social Responsibility) dan GCG (Good Corporate Governance).

Dan untuk menumbuhkan tim multi – disiplin kami untuk menawarkan spectrum yang luas dari layanan rekayasa, Teknologi informasi, dan konsultasi manajemen spesialis untuk menjadi pilihan penyedia layanan professional pilihan klien kami melalui keunggulan dan efisien dalam semua aspek siklus hidup proyek. Baik proyek bangunan, proyek teknik sipil, implementasi sistem manajemen proyek, atau manajemen program dari berbagai inisiatif, Artwicar adalah praktik utama yang akan melampaui harapan dan menetapkan standar baru.

### 4.2.2 Misi

Untuk mencapai visi tersebut PT. PUTRA RIAU KEMARI telah menerapkan misi yang merupakan untuk menawarkan layanan yang sangat baik disetiap disiplin professional kami, kami sesuai dengan praktik hukum, kode etik dan integritas, sehingga mengembangkan tim kami dan menyediakan platform terkemuka untuk melayani lingkungan binaan dan khususnya, klien kami yang berharga.

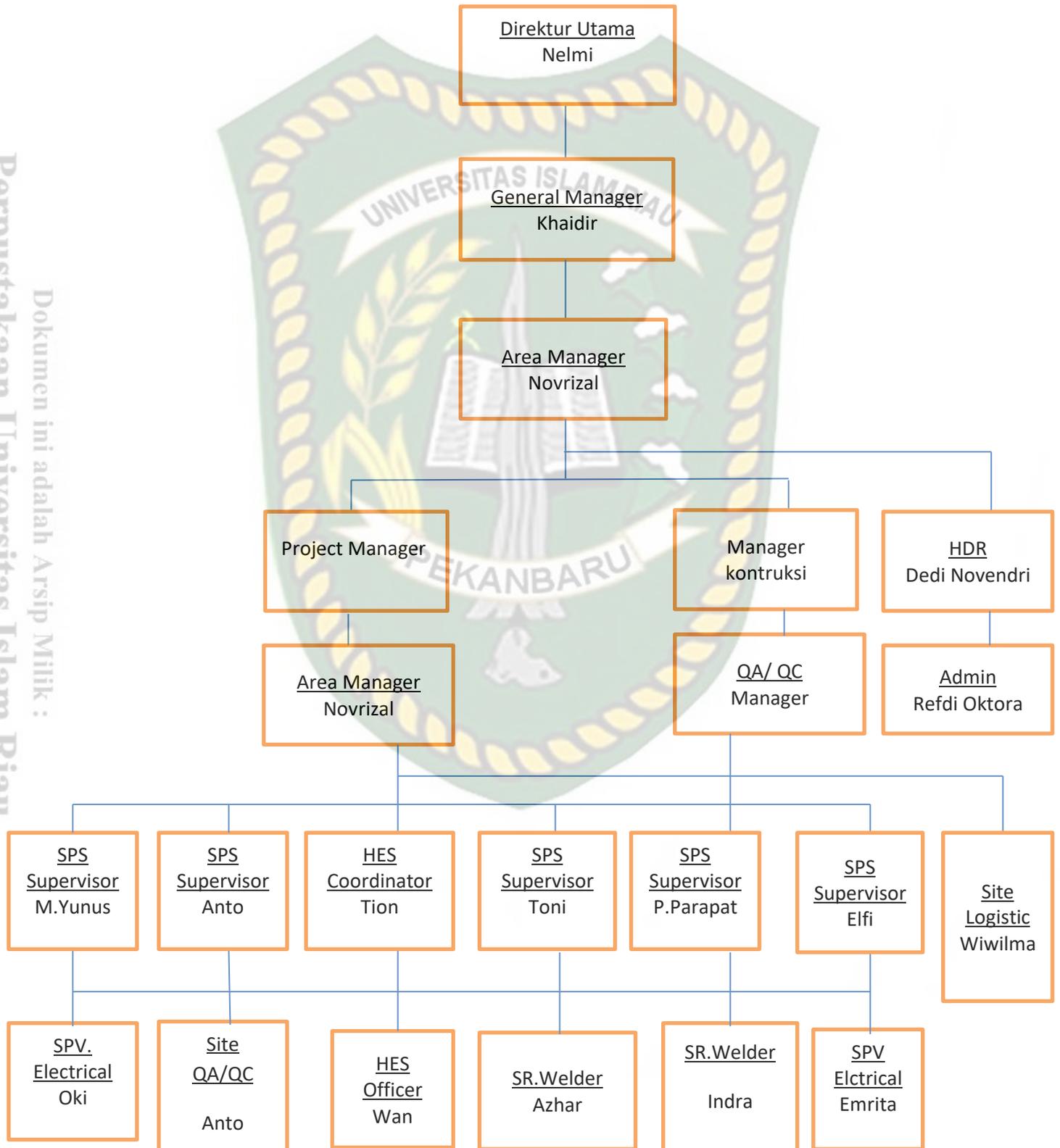
### 4.3 Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah salah satu komponen penting bagi sebuah perusahaan, karena adanya struktur organisasi pembagian kerja menjadi lebih teratur begitu juga dengan permasalahan mengenai tanggung jawab dan wewenang masing – masing individu dalam perusahaan menjadi jelas sehingga tidak terjadi pelaksanaan tugas yang simpang siur atau saling melemparkan tanggung jawab apabila terjadi kesalahan dalam operasional perusahaan.

Struktur organisasi yang di miliki oleh PT. PUTRA RIAU KEMARI (PRK) Duri berbentuk garis, setiap karyawan perusahaan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan masing – masing demikian juga halnya dengan pendelegasian tugas dari direktur. Untuk lebih mengetahui tentang struktur organisasi pada PT. PUTRA RIAU KEMARI (PRK) dapat dilihat sebagai berikut gambar 4.1

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Putra Riau Kemari Duri



#### 4.4 Kebijakan manajemen

PT. Putra Riau Kemari berupaya menjadi pilihan utama untuk para pelanggan, karyawan, masyarakat umum melalui semua produk dan jasa kami yang membuat kehidupan manusia menjadi lebih mudah, lebih baik, dan lebih indah. Kami berkomitmen kepada :

1. Pelanggan kami

Kami memberikan nilai kepada pelanggan dengan memastikan bahwa semua produk dan jasa kami, secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan mereka

2. Karyawan kami

Karyawan kami adalah aset terpenting dan kami memberikan pengakuan atas inovasi dan kinerja mereka.

3. Komunitas sosial

Kami menjalankan bisnis dengan etika dan tanggung jawab sosial dan yang benar dan berkesinambungan. Kami menghormati peraturan hukum dan norma sosial.

#### 4.5 Kebijakan keselamatan, kesehatan, lingkungan ( K3)

Putra Riau Kemari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas bumi. Lingkungan pekerjaan ini membutuhkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dari semua karyawan PT.Putra Riau Kemari. Ini adalah kebijakan perusahaan, yang sejauh ini dapat dilaksanakan :

- a. Menyediakan saran dan menjaga kondisi tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman bagi karyawan, pelanggan dan tamu untuk menghindari kerusakan terhadap asset maupun keamanan terhadap tenaga kerja didalam maupun luar kantor.
- b. Merawat tempat kerja dan selalu dibawah pengawasan agar selalu aman dan tanpa resiko, bersama dengan fasilitas yang memadai dan terencana untuk kesejahteraan
- c. Menyediakan jalur komunikasi bagi karyawan untuk bekerjasama dalam mempromosikan dan mengembangkan sistem pengukuran yang efektif untuk memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja
- d. Mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap pengelolaan Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (SMK3L)
- e. Mengontrol dan menjaga lingkungan hidup agar tetap nyaman sehingga pekerja maupun masyarakat lingkungan perusahaan terbebas dari resiko kesehatan

Tujuan dan kebijakan adalah untuk membuat kepedulian yang tinggi dari karyawan dalam hal kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan efisiensi. Hal ini akan berdampak kepada kesuksesan dan kepuasan dari pelanggan dan masing – masing individu.

PT. PRK akan bekerjasama secara aktif dengan para pelanggan, pemasok dan kelompok – kelompok usaha lain yang menjadi mitra kerja PT. PRK dalam usaha untuk meningkatkan sistem K3L yang sudah ada.

Sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan selalu dimonitor untuk memastikan pelaksanaannya, sehingga perhatian yang berkesinambungan adalah hal yang terpenting.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil penelitian

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana hasil yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Putra Riau Kemari Duri. Seluruh data yang telah diteliti oleh peneliti diperoleh melalui interview, kuesioner, dan observasi ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri.

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan kegiatan yang berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini antara lain : Jenis kelamin, Usia responden, dan pendidikan terakhir.

#### 5.2 Identitas responden

Responden yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan karyawan bagian PT. Putra Riau Kemari Duri yang berjumlah 63 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

##### 5.2.1 Jenis kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin pada karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**  
**Karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	2	3%
2.	Laki – laki	61	97%
Jumlah		63	100

Sumber : Data Olahan , 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas, diketahui dari 63 orang karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 61 orang atau 97% dan sisanya perempuan 2 orang atau 3% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Putra riau kemari duri mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

### 5.2.2 Tingkat umur

Adapun tingkat usia pada karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Tingkat umur Karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri**

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi	Persentase
25-34	13	20,6%
35-49	40	63,4%
50-60	10	16,0 %
Jumlah	63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Tingkat usia pada karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri, di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki usia 25-34 hanya 13 orang

atau 20,6 %, kemudian usia 35-49 hanya 40 orang atau 63,4%, dan usia 50-60 hanya 10 orang atau 16%.

### 5.2.3 Pendidikan terakhir

Adapun Pendidikan terakhir pada karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan terakhir Karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri**

Klasifikasi Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA/SMK/SMA	35	55,5%
Diploma 3	6	11,2%
Strata 1	21	33,3%
Strata 2	0	0%
Strata 3	0	0%
Jumlah	63	100

Sumber : Data Olahan , 2021

Tingkat pendidikan terakhir pada karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri di atas dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMK/SMA hanya 35 orang atau 55,5%, Diploma 3 hanya 6 orang atau 11,2 % Strata 1 hanya 21 orang atau 33,3%.

## 5.3 Uji Kualitas Data

### 5.3.1 Uji Validitas (Convergent Validity)

#### a. Convergent Validity (Uji Validitas menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indikator score konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian

dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indicator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Outer Loading**

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan	Motivasi
Beban Kerja 1	0,614		
Beban kerja 2	0,501		
Beban Kerja 3	0,582		
Lingkungan 1		0,957	
Lingkungan 2		0,934	
Lingkungan 3		0,831	
Lingkungan 4		0,972	
Lingkungan 5		0,871	
Lingkungan 6		0,913	
Lingkungan 7		0,869	
Lingkungan 8		0,826	
Motivasi 1			0,871
Motivasi 2			0,911
Motivasi 3			0,913
Motivasi 4			0,893
Motivasi 5			0,588

Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan dari tabel diatas merupakan pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indicator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indicator dalam suatu konstruk jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama berubah atau dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

### b. Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak, cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Discriminant Validity**

Variabel	Nilai Discriminant	Ket
Beban Kerja	0,893	Memadai
	0,983	Memadai
	0,972	Memadai
Lingkungan kerja	0,876	Memadai
	0,866	Memadai
	0,861	Memadai
	0,793	Memadai
	0,707	Memadai
	0,658	Memadai
	0,600	Memadai
	0,743	Memadai
Motivasi	0,893	Memadai
	0,692	Memadai
	0,855	Memadai
	0,622	Memadai
	0,882	Memadai

Sumber: Cross Loading PLS, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghazali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan

bahwa nilai validitas krimonan dalam penelitian ini (beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

#### a. Composite Reliability

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Composite Reliability**

<b>Konstruk</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Ket</b>
Beban kerja	0,934	Kuat
Lingkungan Kerja	0,753	Kuat
Motivasi	0,756	Kuat

Sumber: Composite Reliability, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan hasil composite reliability (uji reliabilitas yang sangat memuaskan yaitu beban kerja (0,934), lingkungan kerja (0,753), dan motivasi (0,756). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilaai uji reliabilitas yang kuat.

## 5.4 Analisis deskriptif variabel penelitian

### 5.4.1 Analisis deskriptif beban kerja

Beban kerja adalah Sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka tertentu. Maka untuk mengetahui indikator dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Target yang harus saya capai sudah jelas

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari mengutamakan target yang di capai pada maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.7**  
**Target yang harus capai sudah jelas**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	13	20,63%
2.	Setuju	4	33	52,38%
3.	Cukup setuju	3	3	4,78%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	12	19,0%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 13 orang atau 20,63%, yang menyatakan Setuju 33 orang atau 52,38%, cukup Setuju menyatakan 3 orang atau 4,78%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 orang atau 19,0%. Berdasarkan hasil

tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.

b. Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan tentang pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.8**  
**Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	16	25,39%
2.	Setuju	4	31	49,20%
3.	Cukup setuju	3	5	7,93%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	9	14,28%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pada saat – saat tertentu saya masih sibuk dengan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 16 orang atau 25,39%, yang menyatakan Setuju 31 orang atau 49,20%, cukup Setuju menyatakan 5 orang atau 7,93%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 14,28%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.

c. Beban kerja saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.9**  
**Beban kerja saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	31	49,0%
2.	Setuju	4	17	26,98%
3.	Cukup setuju	3	3	4,76%
4.	Tidak setuju	2	3	4,76%
5.	Sangat tidak setuju	1	9	14,28%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 31 orang atau 49%, yang menyatakan Setuju 17 orang atau 26,98%, cukup Setuju menyatakan 3 orang atau 4,76%, responden menjawab tidak Setuju 3 orang atau 4,76% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 14,28%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.

**Tabel 5.10**  
**Rekapitulasi hasil tanggapan responden karyawan mengenai beban kerja**

No	Indikator	Penilaian					Total Skor
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	12	2	3	33	13	143
		60	8	9	66	13	
2.	Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	9	2	5	31	16	146
		45	8	15	62	16	
3	Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya	9	3	3	17	31	131
		45	12	9	34	31	
Total Skor							420
Skor Tertinggi							146
Skor Terendah							131

Dari tabel diatas, maka hasil rekapitulasi variabel beban kerja kerja PT. Putra Riau Kemari Duri dapat dilihat dari skor beban kerja dan jumlah skor beban kerja dan di peroleh sebanyak 420. Dibawah ini nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 63 = 945$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 63 = 189$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{945}{189} = 125$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenal variabel beban kerja pada PT. Putra Riau Kemari, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = 945- 820

baik = 820- 695

Cukup baik = 695- 570

Tidak baik = 570- 445

**Sangat tidak baik = 445- 320**

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dalam katagori sangat tidak baik. Dalam perhitungan total rekapitulasi sebesar 420 tepat berada pada Imterval Setuju antara 445- 320. Sehingga dapat dilihat dalam kategori terendah dari variabel ini ialah Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya sehingga beban kerja pada perusahaan ini dikatakan rendah.

#### 5.4.2 Analisis deskriptif lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembangkan kepadanya.

a. Pencahayaan ditempat kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan maka jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.11**  
**Pencahayaan ditempat kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	11	17,46%
2.	Setuju	4	36	57,14%
3.	Cukup setuju	3	4	6,34%
4.	Tidak setuju	2	1	1,58%
5.	Sangat tidak setuju	1	11	17,46%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 11 orang atau 17,46%, yang menyatakan Setuju 36 orang atau 57,14%, cukup Setuju menyatakan 4 orang atau 6,34%, responden menjawab tidak Setuju 1 orang atau 1,58%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau 17,46%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari sirkulasi udara membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.12**  
**Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	17	26,98%
2.	Setuju	4	36	57,14%
3.	Cukup setuju	3	2	3,17%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	6	9,52%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 17 orang atau 26,98%, yang menyatakan Setuju 36 orang atau 57,14%, cukup Setuju menyatakan 2 orang atau 3,17%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 16 orang atau 19,55%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.

c. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.13

**Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	6	9,52%
2.	Setuju	4	47	74,6%
3.	Cukup setuju	3	0	0%
4.	Tidak setuju	2	3	4,76%
5.	Sangat tidak setuju	1	7	11,11%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 6 orang atau 9,52%, yang menyatakan Setuju 47 orang atau 74,6%, cukup Setuju menyatakan 0 orang atau 0%, responden menjawab tidak Setuju 3 orang atau 4,76% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 11,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya dapat berkonsentrasi karena jauh dari kebisingan.

d. Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.14

**Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	12	19,04%
2.	Setuju	4	37	58,73%
3.	Cukup setuju	3	3	4,76%
4.	Tidak setuju	2	4	6,34%
5.	Sangat tidak setuju	1	7	11,11%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 12 orang atau 19,04% , yang menyatakan Setuju 37 orang atau 58,73%, cukup Setuju menyatakan 3 orang atau 4,76%, responden menjawab tidak Setuju 4 orang atau 6,34% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 11,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap.

e. Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.15**  
**Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	15	23,80%
2.	Setuju	4	37	58,73%
3.	Cukup setuju	3	2	3,17%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	7	11,11%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 15 orang atau 23,80% , yang menyatakan Setuju 37 orang atau 58,73%, cukup Setuju menyatakan 2 orang atau 3,17% , responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 11,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.

f. Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.16**  
**Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	19	30,15%
2.	Setuju	4	33	52,38%
3.	Cukup setuju	3	2	3,17%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	7	11,11%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 19 orang atau 30,15%, yang menyatakan Setuju 33 orang atau 52,38%, cukup Setuju menyatakan 2orang atau 3,17%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 11,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.

g. Saya masih menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari saya masih menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja pada maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.17

**Saya masih menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	15	23,80%
2.	Setuju	4	38	60,31%
3.	Cukup setuju	3	1	1,58%
4.	Tidak setuju	2	1	1,58%
5.	Sangat tidak setuju	1	8	12,69%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya masih menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 15 orang atau 23,80%, yang menyatakan Setuju 38 orang atau 60,31%, cukup Setuju menyatakan 1 orang atau 1,58%, responden menjawab tidak Setuju 1 orang atau 1,58%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 12,69%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya masih menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja.

#### h. Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari hubungan sesama rekan kerja atau karyawan terjalin dengan baik pada maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.18**  
**Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	28	44,44%
2.	Setuju	4	26	41,26%
3.	Cukup setuju	3	0	0%
4.	Tidak setuju	2	1	1,58%
5.	Sangat tidak setuju	1	8	12,69%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 28 orang atau 44,44%, yang menyatakan Setuju 26 orang atau 41,26%, cukup Setuju menyatakan 0 orang atau 0%, responden menjawab tidak Setuju 1 orang atau 1,58%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 12,69%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang hubungsn sesama rekan kerja terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan kategori setuju.

**Tabel 5.19**  
**Rekapitulasi hasil tanggapan responden karyawan mengenai**  
**lingkungan kerja**

No	Indikator	Penilaian					Total Skor
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
1.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	11 11	1 2	4 12	36 144	11 55	224
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan cukup	6 6	2 4	2 6	37 148	17 85	249
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	7 7	3 6	0 0	47 188	6 30	237
4.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bau yang tidak sedap	7 7	4 2	3 9	37 148	12 60	226
5.	Satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	7 7	2 4	2 6	37 148	15 75	384
6.	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik	7 7	2 4	26 78	33 132	19 95	316
7.	Saya masih	8	1	1	38	15	239

	menjalin kerja sama dengan setiap rekan kerja	8	1	3	152	75	
8.	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	8	1	0	26	28	254
		8	2	0	104	140	
	Jumlah						2.129

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, maka hasil rekapitulasi variabel lingkungan kerja PT. Putra Riau Kemari Duri dapat dilihat dari skor lingkungan kerja jumlah skor lingkungan kerja di peroleh sebanyak 2.129. Dibawah ini nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 63 = 2.520$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 63 = 504$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{2520}{504} = \frac{2016}{5} = 403,2$$

$$= 554$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenal variabel lingkungan kerja pada PT. Putra Riau Kemari, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2.520 - 2.117$$

$$\text{Baik} = 2.117 - 1.714$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.714 - 1.311$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.311 - 908$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 908 - 505$$

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam katagori setuju. Dalam perhitungan total rekapitulasi sebesar 2.129 tepat berada pada Interval sangat baik antara 2.520- 2.117. Sehingga dapat dilihat dalam kategori tertinggi dari variabel ini ialah didapat dari indikator satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman dan indikator terendah dari variabel ini ialah Tempat kerja saya tidak terdapat bau – bauan yang tidak sedap sehingga hal ini mendapatkan lingkungan kerja PT. Putra Riau Kemari.

#### **5.4.3 Analisis deskriptif motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

- a. Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan prestasi kerja yang membuat bersemangat dalam bekerja.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari saya meperoleh penghargaan oleh perusahaan prestasi kerja yang membuat karyawan semangat dalam bekerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.20**  
**Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan prestasi kerja yang membuat bersemangat dalam bekerja**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	11	17,46%
2.	Setuju	4	40	63,49%
3.	Cukup setuju	3	1	1,58%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	9	14,28%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan prestasi kerja yang membuat bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 11 orang atau 17,46%, yang menyatakan Setuju 40 orang atau 63,49% , cukup Setuju menyatakan 1 orang atau 1,58%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 14,28% .Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya meperoleh penghargaan oleh perusahaan prestasi kerja yang membuat semangat dalam bekerja.

b. Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari saya bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang dilakukan maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.21

**Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	19	30,15%
2.	Setuju	4	34	53,96%
3.	Cukup setuju	3	2	3,17%
4.	Tidak setuju	2	2	3,17%
5.	Sangat tidak setuju	1	6	9,52%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan. Sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 19 orang atau 30,15%, yang menyatakan Setuju 34 orang atau 53,96%, cukup Setuju menyatakan 2 orang atau 3,17%, responden menjawab tidak Setuju 2 orang atau 3,17%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau 9,52%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan.

- c. Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari saya berusaha bekerja dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.22

**Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	11	17,46%
2.	Setuju	4	37	58,76%
3.	Cukup setuju	3	2	3,17%
4.	Tidak setuju	2	3	4,76%
5.	Sangat tidak setuju	1	10	15,80%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan. Sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 11 orang atau 17,46%, yang menyatakan Setuju 37 orang atau 58,76%, cukup Setuju menyatakan 2 orang atau 3,17% , responden menjawab tidak Setuju 3 orang atau 4,76% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 15,80%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.

- d. Saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.23

**Saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	14	22,22%
2.	Setuju	4	33	52,35%
3.	Cukup setuju	3	6	9,52%
4.	Tidak setuju	2	3	4,76%
5.	Sangat tidak setuju	1	7	11,11%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan. Sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 14 orang atau 22,22%, yang menyatakan Setuju 33 orang atau 52,35% , cukup Setuju menyatakan 6 orang atau 9,52% , responden menjawab tidak Setuju 3 orang atau 4,76%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 11,11%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan.

- e. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Putra Riau Kemari Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.24**  
**Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju**

No	Kriteria jawaban responden	Skor	Frekuensi	Presentasi %
1.	Sangat setuju	5	22	34,92%
2.	Setuju	4	28	44,44%
3.	Cukup setuju	3	1	1,58%
4.	Tidak setuju	2	1	1,58%
5.	Sangat tidak setuju	1	11	17,46%
Jumlah			63	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Sebagian besar responden menjawab sangat Setuju dengan total responden terbanyak 22 orang atau 34,92%, yang menyatakan Setuju 28 orang atau 44,44%, cukup Setuju menyatakan 1 orang atau 1,58%, responden menjawab tidak Setuju 1 orang atau 1,58% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau 17,46%. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.

**Tabel 5.25**  
**Rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang motivasi kerja**

No	Indikator	Penilaian					Total skor
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	
1.	Saya meperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang membuat saya bersemangat dalam bekerja	9 9	2 4	1 3	40 120	11 55	191
2.	Saya beranggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan	6 6	2 4	2 6	34 136	19 95	247
3.	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan	10 10	3 6	2 6	37 148	11 55	225
4.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang terjadi di dalam peusahaan	7 7	3 6	6 18	33 132	14 70	229
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk	11 11	1 2	1 3	28 112	22 110	238

	mengembangkan potensi yang ada pada dirinya						
	Jumlah						1.130

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, maka hasil rekapitulasi variabel motivasi kerja PT. Putra Riau Kemari Duri dapat dilihat dari jumlah motivasi kerja jumlah skor motivasi kerja di peroleh sebanyak 1.130. Dibawah ini nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 63 = 1.575$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 63 = 315$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1575 - 315}{5} = \frac{1260}{5} = 252$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenal variabel beban kerja dan lingkungan kerja pada PT. Putra Riau Kemari, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat setuju} = 1.323 - 1.575$$

$$\text{Setuju} = 1.071 - 1.323$$

$$\text{Cukup setuju} = 819 - 1.071$$

$$\text{Tidak setuju} = 567 - 819$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 315 - 567$$

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berada dalam katagori setuju. Dalam perhitungan total rekapitulasi sebesar 1.130.

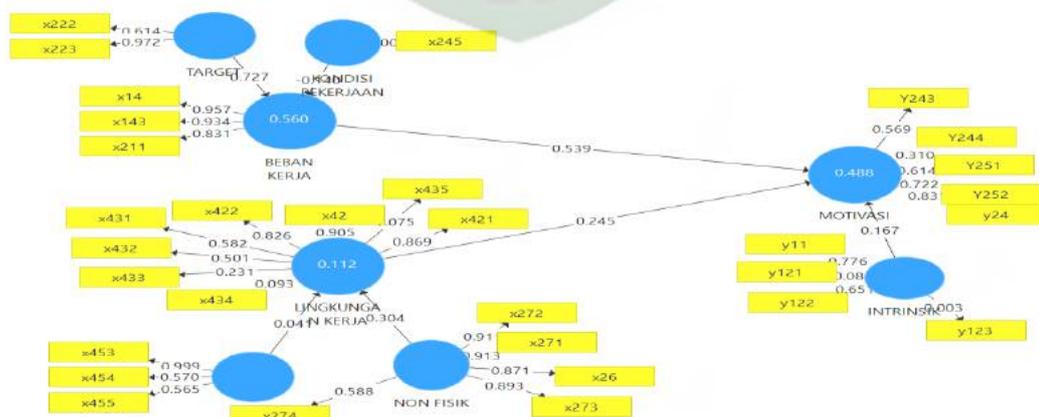
Tepat berada pada Interval Setuju antara 1.071 – 1.323. Kategori tertinggi didapat dari indikator perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan terendah dari indikator saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang membuat saya bersemangat dalam bekerja sehingga hal ini mendapatkan motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari.

### 5.5 Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Putra Riau Kemari

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali 2006, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance.

Model structural Partial Leas Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini.

**Gambar 5.1**  
**Hasil Outer Model**



Sumber: Output Smart Pls, 2021

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indicator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

### 5.5.1 Avarage Variance Extracted (AVE)

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritm PLS. Nilai AVE yang diharapkan dalam penelitian ini ialah >0,5. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.26**  
**Avarage Variance Extracted (AVE)**

Konstruk	AVE	Ket
Beban kerja	0,547	Kuat
Lingkungan	0,826	Kuat
Motivasi	0,713	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada beban kerja ialah 0,547, nilai AVE pada lingkungan ialah 0,826, nilai AVE pada motivasi ialah 0,713. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dan dapat dilanjutkan.

### 5.5.2 Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Cronbach's Alpha**

<b>Konstruk</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Beban Kerja (X1)	0,799
Lingkungan Kerja (X2)	0,762
Motivasi (Y)	0,892

Sumber: Cronbach's Alpha, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

## 5.6 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

### 5.6.1 R- Square Adjusted ( $R^2$ )

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (kerjasama tim dan kreativitas). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**R- Square Adjusted**

Konstruk	R Square Adjusted
Motivasi	0,560

Sumber: Adjusted Square, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,560 pada konstruk motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan motivasi sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kerjasama tim, kreativitas, dan produktivitas kerja karyawan.

### 5.6.2 Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah

memiliki nilai konstruk yang kurang dari ( $< 0,30$ ) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Collinearity Statistic**

<b>Konstruk</b>	<b>VIF</b>	<b>Ket</b>
Beban kerja	1,683	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja	1,204	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	1,000	Tidak terjadi Multikolinearitas

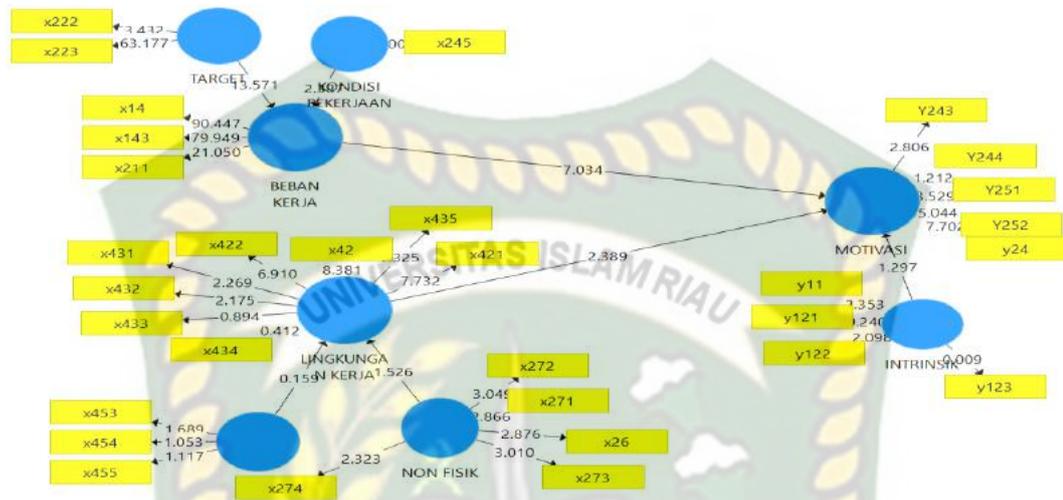
Sumber: Collinearity Statistic, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk beban kerja, lingkungan dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap motivasi kerja. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF  $< 0,30$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel konstruk beban kerja, lingkungan dan motivasi kerja

### **5.7 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)**

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Hasil Bootstrapping Smart PLS**



Sumber: Output Smart PLS, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T- Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values <0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

**Tabel 5.30**  
**Uji T dan P-Values**

Variabel	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P-Values
Beban Kerja- Motivasi	-0,539	-0,525	-0,077	-7,034	0,000
Lingkungan Kerja- Motivasi	0,245	0,249	0,102	2,389	0,017

Sumber: T- Statistic, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

### 5.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk beban kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai T-Statistic -7,034 dengan nilai P-Values 0,000

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (-7,034 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yaitu ( $H_1$ ) diterima, yakni beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri

### 5.7.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan nilai T-Statistic 2,389 dengan nilai P- Values 0,017

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value (2,389 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , yaitu ( $H_1$ ) diterima, yakni lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri.

## 5.8 Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri, dengan menilai beban kerja karyawan maka akan dapat menilai dan memperbaiki untuk meringankan beban kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0 statistik dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai t value dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dan dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi karyawan ada PT. Putra Riau Kemari Duri.

Indikator tertinggi pada variabel beban kerja berada pada Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan sibuk dengan pekerjaannya yang sangat banyak dan memiliki berbagai macam jenis tugas dan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini yang membuat karyawan tidak ada istirahat dalam bekerja.

Indikator terendah pada variabel beban kerja berada pada Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan kesulitan yang banyak sehingga pekerjaannya melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja yang rendah akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan, namun jika beban kerja tersebut tinggi maka secara tidak langsung motivasi akan rendah, karena beban yang terlalu banyak

karyawan akan mundur dan tidak mendapatkan motivasi yang baik bagi karyawan perusahaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Tijiabrata dan Fernando (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan keerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri. Dengan memiliki lingkungan kerja yang memadai dan nyaman bagi karyawan, maka akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0 statistik dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai t value dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan ada PT. Putra Riau Kemari Duri.

Indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja berada pada Satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman. Hal ini dikarenakan bahwa keamanan dari sekitar lingkungan perusahaan memiliki tingkat keamanan yang tinggi sehingga transportasi dan alat kerja yang dimiliki karyawan dapat terjaga dengan aman.

Indikator terendah pada variabel lingkungan kerja berada pada pencahayaan

dari perusahaan kurang memadai, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan kurang memiliki tingkat pencahayaan yang baik, sehingga karyawan bekerja selalu dengan hati-hati dan teliti.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. Hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri. Dengan menilai beban kerja yang dimiliki oleh karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan maka akan melihat bagaimana motivasi karyawan itu dalam bekerja.

Besarnya sumbangan dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan ialah sebesar 56%. Hasil ini dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square. Beban kerja yang rendah akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan begitu juga sebaliknya, beban kerja yang tinggi, maka motivasi karyawan akan berkurang atau menurun.

Menurut Sherlock (2011) beban kerja yang rendah atau lemah maka akan

mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dengan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan, maka karyawan tidak memiliki motivasinya dalam bekerja. Dan menurut Hulk (2010) lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan maka akan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif baik itu lingkungan internal maupun eksternal.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari duri dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara bersamaan dimana nilai adjusted R Square menjelaskan beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 56% dan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, menjelaskan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri.
2. Hasil penelitian menjelaskan beban kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri, dengan nilai t statistic  $T > T\text{-Value}$  ( $-7,034 > 1,96$ ) yang berarti bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri
3. Hasil penelitian menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri,  $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$  ( $2,389 > 1,96$ ) yakni lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka beberapa saran yang perlu di berikan kepada pihak – pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu :

1. Sebaiknya karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri selalu meningkatkan motivasi dalam tingkat absensi karyawan, terutama didalam kehadiran dalam bekerja, dan mematuhi setiap peraturan yang akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Kepada pimpinan PT. Putra Riau Kemari Duri disarankan agar selalu memberikan perhatian didalam membentuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Kepada PT. Putra Riau Kemari Duri diharapkan juga untuk memberikan pencahayaan ruangan yang jelas dan efektif kepada karyawan agar ketika karyawan bekerja lembur pada malam hari memiliki pencahayaan ruang yang baik.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dan menggunakan model analisis yang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,pandi. 2018.*Manajemen Sumber daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Afifah, Thara, dkk, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*
- Adibal,aini Zahra.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pratama Putra Migas Jember*. Fakultas ekonomi dan bisnis Jember
- Alya idrus, Ilham.2020.*Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan*. Pekanbaru
- Arif Yusuf, Hamali. 2016 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Dian Asriani, Muchran, dan Irwan Abdullah, 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*, Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurnal Vol. 2 No 2
- Hasibuan , M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara , Jakarta
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis Yang Kompetotof*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Handoko,T. Hani. 2012 *Manajemen personalia dan Sumber Daya*, Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu S P. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jakson.dkk,2011. *Pengelolaan sumber daya manusia* .Jakarta selatan :salemba empat.
- Kadarisman. 2012 . *Manajemen Kompensasi*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

- Lioni, 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Sosial dan Teknologi, Vol. 2 Februari
- Munandar, AS . 2001. Op. Cit. Manusia , *Strategi mengelola Karyawan*, Center For Academic Publishing Service:Yogyakarta
- Praditya Setiawan,Dani.2016.*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang:Yogyakarta : Fakultas Ekonomi*
- Reinhard Tijiabrata,Fernando (2017) *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda: Manado*
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Manajemen*. Bandung :Alfabeta
- Suyanto. 2011. *Ekonomitrika Terapan :Teori*. Edisi 1. Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno ,Edy .2009. *manajemen sumber daya manusia* .jakarta :prenada media group.
- Subri, Mulyadi. 2003.*ekonomi sumber daya manusia*.Jakarta :rajawali pers.
- Wahyuni, 2020. *Pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi pagwai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 2. No 20