

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Terakhir menggunakan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung yang berjumlah 76 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	40	52.6
2.	Perempuan	36	47.4
Jumlah		76	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki – Laki sebanyak 40 orang dengan frekuensi (52.6%) dan Perempuan sebanyak 36 orang dengan frekuensi (47.4%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Laki - Laki.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	0 - 6 Bulan	14	18.4
2.	7 - 15 Bulan	30	39.5
3	>15 Bulan	32	42.1
Jumlah		76	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 0 – 6 bulan sebanyak 14 orang dengan frekuensi (18.4%), 7 – 15 bulan sebanyak 30 orang dengan frekuensi (39.5%) dan > 15 bulan sebanyak 32 orang dengan frekuensi (42.1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden Masa Kerja > 15 Bulan.

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	32	42.1
2.	31 – 40 Tahun	42	55.3
3	41 – 50 Tahun	2	2.6
4	> 50 Tahun	0	0.0
Jumlah		76	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun sebanyak 32 responden dengan persentase (42.1%), 31 – 40 tahun sebanyak 42 responden (55.3%) dan 41 – 50 tahun sebanyak 2 responden atau (2.6%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 31 – 40 tahun.

4. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	29	38.2
2.	D3	27	35.5
3	S1	20	26.3
Jumlah		76	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 29 responden dengan persentase (38.2%), pendidikan D3 sebanyak 27 responden (35.5%) dan pendidikan S1 sebanyak 20 responden atau (26.3%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Beban Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 76 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penerangan	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	14	18.4	43	56.6	17	22.4	2	2.6	0	0.0
	2. Cahaya lampu penerangan diseluruh lingkungan sangat diperhatikan	14	18.4	38	50.0	18	23.7	5	6.6	1	1.3

	perusahaan										
Sirkulasi Udara	3. Sirkulasi udara didalam ruangan sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	13	17.1	38	50.0	21	27.6	4	5.3	0	0.0
	4. Perusahaan selalu memperhatikan fasilitas seperti, AC, Kipas angin) Temperature suhu udara di dalam perusahaan stabil.	20	26.3	39	51.3	14	18.4	3	3.9	0	0.0
Kebisingan	5. Kegiatan dilingkungan kerja bagian bongkar muat barang menimbulkan suara bising.	18	23.7	22	28.9	34	44.7	2	2.6	0	0.0
	6. Suara bising dari kendaraan yang keluar masuk untuk melakukan bongkar muat mengganggu aktivitas dan pendengaran karyawan dalam bekerja.	19	25.0	29	38.2	26	34.2	2	2.6	0	0.0
Bau Tidak Sedap	7. Perusahaan kurang menyediakan tempat sampah yang baik, sehingga adanya aroma bau dilingkungan perusahaan.	11	14.5	34	44.7	28	36.8	3	3.9	0	0.0
	8. Perusahaan kurang memperhatikan aroma bau yang tidak sedap yang keluar dari sisa barang bekas bongkar.	10	13.2	40	52.6	22	28.9	4	5.3	0	0.0
Keamanan	9. Saya mendapatkan jaminan keamanan dan	19	25.0	28	36.8	21	27.6	8	10.5	0	0.0

	kenyamanan dalam bekerja baik didalam maupun diluar ruangan										
	10. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	11	14.5	43	56.6	20	26.3	2	2.6	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Perusahaan selalu memperhatikan fasilitas seperti, AC, Kipas angin) Temperature suhu udara di dalam perusahaan stabil” dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau 26.3% dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu “Perusahaan kurang memperhatikan aroma bau yang tidak sedap yang keluar dari sisa barang bekas bongkar” dengan jumlah 10 responden atau 13.2%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Target yang harus di capai	1. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	21	27.6	38	50.0	15	19.7	2	2.6	0	0.0
	2. Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	19	25.0	45	59.2	11	14.5	1	1.3	0	0.0
Kondisi Pekerjaan	3. Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan	19	25.0	41	53.9	14	18.4	2	2.6	0	0.0
	4. Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman	17	22.4	40	52.6	16	21.1	3	3.9	0	0.0

Penggunaan Waktu	5. Waktu kerja telah sesuai dengan SOP	28	36.8	35	46.1	13	17.1	0	0.0	0	0.0
	6. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	19	25.0	39	51.3	15	19.7	3	3.9	0	0.0
Standar Pekerjaan	7. Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan	35	46.1	32	42.1	9	11.8	0	0.0	0	0.0
	8. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi	15	19.7	28	36.8	27	35.5	6	7.9	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu “Beban kerja saya sehari – hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan” Dengan jumlah responden sebanyak 35 atau 46.1% dan yang terkecil pada pernyataan 8 “Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi” dengan jumlah 15 atau 19.7%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	33	43.3	35	46.1	8	10.5	0	0.0	0	0.0
	2. Pemimpin harus dapat memenuhi pesyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.	22	28.9	34	44.7	18	23.7	1	1.3	1	1.3
Kuantitas Kerja	3. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan	9	11.8	30	39.5	36	47.4	1	1.3	0	0.0
	4. Saya diberikan kesempatan	17	22.4	41	53.9	18	23.7	0	0.0		

	berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.									0	0.0
Ketetapan Waktu	5. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	18	23.7	27	35.5	27	35.5	4	5.3	0	0.0
	6. karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	14	18.4	32	42.1	23	30.3	7	9.2	0	0.0
Efektivitas	7. Saya selalu berinisiatif dalam memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan.	10	13.2	20	26.3	41	53.9	5	6.6	0	0.0
	8. Saya mampu bereaksi untuk mengubah situasi/kondisi, apabila terjadi masalah pekerjaan didalam perusahaan.	10	13.2	35	46.1	28	36.8	3	3.9	0	0.0
Kemandirian	9. Saya mampu menyelesaikan setiap masalah-masalah dalam pekerjaan.	20	26.3	28	36.8	28	36.8	0	0.0	0	0.0
	10. Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerja sebelum batas waktu yang ditentukan.	12	15.8	28	36.8	26	34.2	10	13.2	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1, yaitu “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan” Dengan jumlah responden sebanyak 33 atau 43.3% dan yang terkecil pada pernyataan 3 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan” dengan jumlah 9 atau 11.8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program

SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,732, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,397. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,790	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,790	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,679	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 8 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,790 pada pernyataan 5 dan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 4 dan 6 dengan nilai 0,662. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Beban Kerja (X_2), bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,615	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,703	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,533	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,739 pada pernyataan 4. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 9 dengan nilai 0,444. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
----------	------------------------	-------------	------------

Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,741	0,741 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Beban Kerja (X2)	0,774	0,774 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,753 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,741 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,774 untuk variabel Beban Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,753 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,675	0.05	0,675 > 0,05	Normalitas

Beban Kerja (X2)	0,600	0.05	0,600 > 0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,05	0,200 > 0,05	Normalitas

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik 0.675 lebih besar dari 0.05 , variabel Beban Kerja sebesar 0,600 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1.064	10	$1.064 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	1.064	10	$1.064 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Lingkungan Kerja VIF = $1.064 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, Beban Kerja nilai VIF $1.064 \leq 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas. Dapat

disimpulkan data-data yang diperoleh dari 76 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

3.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.105	0.05	$0.105 > 0,05$	Linear
Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.124	0.05	$0.124 > 0,05$	Linear

Sumber diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.105 > 0.05$ (Alpha), Beban Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.124 > 0.05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Beban Kerja (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Tabel 4.17

Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2)	0.386	0.149

Sumber : Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.386 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.149 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Beban Kerja (X2) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung sebesar 14.9% cukup lemah sisanya 85.1 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	16.967	6.009
Lingkungan Kerja Fisik	0.296	0.142
Beban Kerja	0.303	0.131

Sumber : Data sekunder diolah, 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 16.967 + 0.296X_1 + 0.303X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 16.967 artinya jika variable Lingkungan Kerja dan Beban Kerja bernilai 0, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 16.967.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja Fisik adalah 0.296 artinya setiap Kenaikan Lingkungan Kerja akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.296.
3. Nilai koefisien Beban Kerja adalah 0.303 artinya setiap Kenaikan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.303.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Hipotesis I : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Ho = Lingkungan Kerja Fisik (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Ha = Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Hipotesis II : Beban Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Ho = Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Ha = Beban Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Tabel 4.19

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0.040	0,05	0,040 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Beban Kerja (X ₂)	0.024	0,05	0,024 < 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah, 2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) sig sebesar 0,040 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha*

(0,040<0,05). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

2. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Beban Kerja (X_2) sig sebesar 0,024 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai alpha (0,024<0,05). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I : Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Ho = Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Ha = Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	0,003	0,05	$0,003 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,003 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja Fisik dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,386 menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja Fisik dan Beban Kerja pada Karyawan PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung sebesar 14.9% sedangkan sisanya 85.11% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1). kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Perusahaan harus terus meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, bila bekerja nyaman suasana damai, tidak terjadi bau bau yang tidak sedap dan kebisingan akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik seperti di inginkan perusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung..

Hal tersebut didukung dengan teori Lingkungan kerja fisik Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Menurut (Sedarmayanti dalam Saleh 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito dalam Adha 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Beban Kerja (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. perusahaan harus terus meningkatkan beban kerja yang ada diperusahaan agar seluruh karyawan mampu mengerjakan tugas dengan sesuai jam kerja normal dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore tetapi karena keterlambatan barang datang menjadi (*Overtime*) sehingga lembur dan karyawan tidak bekerja dengan sungguh – sungguh dan terlalu santai terutama dalam packing barang. Barang seharusnya dikirim kepada pelanggan pagi hari tetapi barang sampai ke gudang pada malam hari sehingga terjadi keterlambatan pengiriman kepada pelanggan sehingga terjadi komplain dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Beban Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan pada PT. Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania dalam Carollina, 2017). Sedangkan menurut (Kurnia dalam Carollina, 2017) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam

keadaan/kondisi normal. Menurut Sunyoto (2012) , beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa : Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Menurut (Koesomowidjojo dalam Ahmad, 2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung. Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil Kinerja Karyawan sehingga perusahaan perlu meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik yang lebih baik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan dll. Begitu pun dengan Beban Kerja sehingga dengan memberikan beban kerja sesuai tugas yang sudah ditetapkan perusahaan. artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Sentosa Anugerah di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Adha Dkk, 2019). Menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito 2010) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.