

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pada Pt. Citra Hannochs Niagantara Medan

Julina¹, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4} STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstract

PT. Citra Hannochs Niagaantara has the address at Jalan Attorney No. 5D, Medan which is engaged in selling Hannochs brand lamps. The company offers products such as: energy saving lamps, halogen, metal halide, LED lamps and various project lighting fixtures for civil works. The employee's workspace is considered to be still less comfortable for employees to carry out their work activities because employees feel that the workspace is too narrow so that employees are not free to work. Employees perceive that they accept many jobs at the same time. The process of implementing control within the company is considered to be still tight because in the company there are various systems and policies that must be obeyed by employees and some of these systems and policies make employees less comfortable at work. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 49 employees with a sampling technique using a saturated sample. Simultaneously there is a significant effect between the workload and work supervision variables on the work environment of PT. Citra Hannochs Niagantara. While partially found the workload variable has a significant effect on the work environment of employees of PT. Citra Hannochs Niagantara. Partially found work supervision variables have a significant effect on the work environment of employees of PT. Citra Hannochs Niagantara. The results of this study indicate that the work supervision variable has more influence than the workload on the work environment of the employees of PT. Citra Hannochs Niagantara.

Keywords: *Workload, Work Supervision, Work Environment*

Email: julinajulina61@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya, akan tetapi pada umumnya salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan adalah: sama yaitu mendapatkan keuntungan ataupun laba dari proses penawaran yang dilakukannya. Selain itu setiap perusahaan juga memiliki keinginan agar usahanya dapat berhasil dan memperoleh hasil yang optimal guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, dalam mencapai hal tersebut tentunya memerlukan manajemen yang baik dengan ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia atau karyawan perusahaan merupakan salah satu faktor yang menunjukkan berhasil atau tidaknya

perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya baik dalam hal pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, ketelitian, dan sejauh mana hasil yang diberikan dapat memuaskan keinginan perusahaan, maka dari itu, sudah sewajarnya perusahaan memerlukan perhatian lebih dalam memperlakukan sumber daya manusia dengan baik agar mendapatkan hasil yang setimpal dari sumber daya manusia.

PT. Citra Hannochs Niagantara beralamat di jalan Kejaksaan No. 5D, Medan yang bergerak dalam bidang penjualan lampu merek Hannochs. Perusahaan menawarkan produk-produk seperti: lampu hemat energi, halogen, metal halide, lampu LED dan berbagai perlengkapan lampu proyek untuk pekerjaan sipil.

Lingkungan kerja adalah: segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi suasana maupun diri karyawan dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang diberikannya. Lingkungan kerja menjadi komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan bagi karyawan seperti: memberikan kegairahan kerja, semangat ataupun hal positif lainnya. Fenomena lingkungan kerja dalam perusahaan terlihat dari adanya rasa kurang nyaman dan kurang tenteram yang dialami oleh karyawan selama melaksanakan pekerjaannya di mana karyawan menilai bahwa ruangan kerja mereka masih kurang mendukung untuk bekerja dengan baik seperti: pemberian cahaya yang menggunakan lampu kuning sehingga menyebabkan keadaan dalam ruangan menjadi sedikit gelap dan jika ada karyawan yang membuka tirai jendela agar ruangan terlihat terang, karyawan lainnya akan merasa terganggu karena layar dari komputer mereka akan terpantul ke arah jendela yang terbuka karena terlalu silau atau terlalu terang sehingga menyebabkan mereka menjadi sedikit kesulitan untuk melihat layar mereka. Selain itu, dalam ruangan juga dijadikan sebagai tempat untuk menyimpan dokumen-dokumen di dalam kotak atau dalam istilah lain, dokumen lama yang telah tidak digunakan seperti: dokumen yang telah berlalu selama 5 tahun atau 6 tahun masih belum diletakkan dalam gudang dan hanya dimasukan dalam kotak serta diletakkan di bagian belakang ruangan sehingga membuat ruangan menjadi terlihat sempit, kotor dan membuat aroma yang kurang enak bagi karyawan dalam bekerja. Adapun karyawan yang mengeluhkan bahwa tempat kerjanya atau meja kerjanya masih terasa sempit karena berbagai tempat dengan karyawan lainnya dan membuat dirinya menjadi tidak leluasa dalam bekerja seperti: ketika karyawan meletakkan dokumen, ternyata hal tersebut malah mengganggu rekan kerja sebelahnyanya karena dirinya juga ingin meletakkan dokumen ditempat yang sama sehingga pada akhirnya salah satu karyawan harus mengalah untuk memberikan tempat itu pada rekan kerja yang lebih membutuhkan.

Dugaan pertama, beban kerja terlihat memberikan pengaruh pada keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para karyawan dengan tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan

yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan akan menjadikan dirinya tertekan, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum di antara kedua batas ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Fenomena beban kerja karyawan dalam perusahaan terlihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang di terima oleh karyawan di saat yang bersamaan dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya baik dari atasan maupun dari bagian lainnya seperti: karyawan bagian keuangan yang menerima laporan penjualan dan pembelian di saat yang bersamaan membuatnya bingung dalam menangani hal tersebut sehingga dirinya harus mengerjakannya satu per satu. Contoh lainnya yaitu: bagian kasir yang menerima 3 faktur penjualan di saat yang bersamaan sehingga harus dengan cepat melakukan penginputan karena konsumen sedang menunggu dan membuat karyawan menjadi tertekan di mana jika dirinya lambat dalam menyelesaikan penginputan tersebut, dirinya tidak hanya akan dimarahi oleh atasan dan konsumen, akan tetapi juga mengganggu pekerjaan karyawan bagian lainnya seperti: bagian penjualan yang tidak dapat segera melakukan penjualan tanpa adanya faktur pelunasan dari kasir ataupun kasir juga dinilai tidak dapat beristirahat dengan tenang karena faktur pembelian dari konsumen terus saja bermasukan secara bergantian sehingga membuat kasir harus segera menyelesaikan penginputannya tersebut dan sama halnya juga ketika sedang jam istirahat makan siang. Selain itu, waktu yang diberikan untuk karyawan dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya cukup singkat seperti: karyawan bagian pembukuan yang harus segera menyelesaikan laporan hariannya untuk supervisor saat jam 3 agar dapat dilakukan pengecekan oleh supervisor, sedangkan karyawan masih memiliki banyak pekerjaan lainnya yang harus diselesaikan juga, contoh lainnya penyerahan laporan bulanan setiap karyawan dijatuhkan pada tanggal 23 bulan berjalan dan harus menyelesaikannya karena masing-masing atasan ingin menutup laporan bulannya sebelum memasuki bulan baru. Hal tersebut juga tentunya merupakan arahan dari pemimpin perusahaan langsung yang ingin melakukan pengecekan laporan bulanan seluruh bagian setiap bulannya. Karyawan juga dituntut dapat menyelesaikan laporan bulanan maupun hariannya tanpa ada kesalahan sehingga para atasan tidak perlu menunggu karyawan mengganti laporan barunya.

Dugaan lainnya, pengawasan terlihat memberikan pengaruh pada keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu cara perusahaan mewujudkan hasil kerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi yang dilakukan dengan menilai hasil pekerjaan tersebut dan bila perlu diadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta mendapatkan hasil yang dikehendaki. Fenomena pengawasan kerja dalam perusahaan terlihat dari ketatnya pelaksanaan proses pengendalian yang dipenuhi dengan berbagai sistem dan kebijakan yang harus dipatuhi membuat karyawan menjadi merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti: larangan dari atasan mengenai kerapian kerja di mana setiap meja kerja dilarang untuk

berantakan dan tidak diperbolehkan meletakkan barang yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Berbagai peraturan yang ketat terkadang membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Pengawasan semakin ketat karena banyak karyawan yang dinilai tidak mengikuti seluruh peraturan kerja yang ada sehingga menyebabkan pihak manajemen mengambil keputusan untuk memperketat seluruh peraturan seperti: dulunya karyawan yang ingin ke kamar mandi diperbolehkan menggunakan sandal, akan tetapi untuk saat ini telah tidak diperbolehkan lagi karena diketahui hampir seluruh karyawan datang ke kantor dan mengganti sandal selama bekerja. Hal tersebut tentunya sangat tidak baik dilihat oleh pimpinannya, selanjutnya dari hasil kerja juga didapatkan karyawan jika tidak diberikan pengawasan yang baik, mereka tidak dapat bekerja dengan cepat seperti: pengumpulan laporan yang sering terlambat ataupun kesalahan dalam melakukan penginputan data dan juga berbagai kesalahan lainnya yang dinilai karena ketidaktelitian karyawan dalam bekerja. Pengawasan juga dilakukan seketat mungkin sampai karyawan juga tidak diperbolehkan untuk menggunakan speaker untuk mendengarkan lagu.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi: "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara Medan."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja

Menurut Gulo, dkk (2020:1), "Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam suatu periode yang dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja fisik dan mental."

Menurut Sugiono, dkk (2018:108), secara umum penyebab munculnya beban kerja berlebihan yang menyebabkan kelelahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik untuk bisa menyelesaikan pekerjaan.
2. Kebutuhan mental untuk bisa menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja yang dingin atau panas.
4. Vibrasi, pencahayaan, dan kebisingan.
5. Ketepatan desain *workstation*.
6. Psikologis pekerja akibat kejadian tertentu.
7. Kondisi fisik pekerja yang tidak baik, sakit, terganggu ritme sirkadian, kurang tidur, nutrisi yang tidak memadai, dan kurang olahraga.

Pengawasan kerja

Menurut Poernomo (2020:128), *controlling* adalah tahapan untuk menjamin bahwa tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tidak menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan bagian pokok dari tata kelola organisasi yang di dalamnya terdiri atas perencanaan, metode, dan prosedur yang digunakan untuk mencapai.

Menurut Sule dan Saefullah (2019:266), langkah-langkah yang digunakan sebagai pengukuran dalam proses pengawasan kerja adalah:

1. Penetapan standar dan metode penilaian kinerja
Idealnya, tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan sebaiknya ditetapkan dengan jelas dan lengkap pada saat perencanaan dilakukan.
2. Penilaian kinerja
Pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula.
3. Membandingkan kinerja dengan standar
Setelah menetapkan bahwa yang akan dinilai, maka pemimpin akan melakukan perbandingan terhadap apa yang telah diperoleh.
4. Pengambilan tindakan koreksi
Dari tahap sebelumnya, melalui perbandingan antara kinerja dengan standar, akan didapatkan informasi dari proses pengawasan. Jika ada kesalahan, maka akan perusahaan akan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut.

Lingkungan kerja

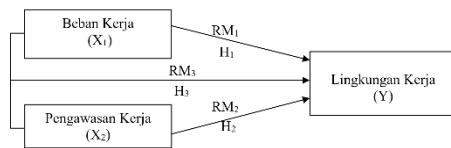
Menurut Bahri (2018:40), "Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan."

Menurut Sudaryo, dkk (2018:51), indikator lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor.
2. Pewarnaan
Warna memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kebersihan
Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.
4. Pertukaran udara
Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.
5. Suara/kebisingan
Suara kebisingan yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas.
6. Keamanan
Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa Beban kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, sehingga dapat digambarkan

secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Citra Hannochs Niagantara yang beralamat di jalan Kejaksaan No. 5D, Medan. Waktu penelitian dari bulan September 2021 sampai Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 49 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer
Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.
2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha* dimana jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka akan di anggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau medekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b_{1-2} = Koefisien regresi

- X_1 = Beban kerja
 X_2 = Pengawasan kerja
 e = Persentase kesalahan (5%)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.
2. Uji Serempak (Uji F)
Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :
 - a. H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - b. H_a Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$
3. Uji Parsial (Uji t)
Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :
 - a. H_0 Diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - b. H_a Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

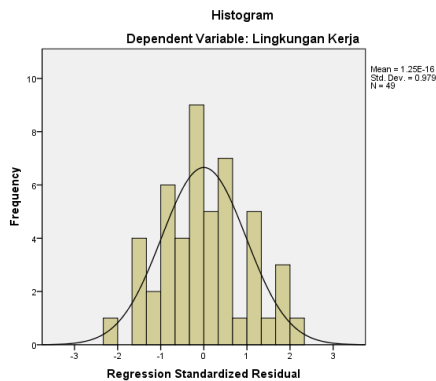
Gambaran Umum Perusahaan

PT. Citra Hannochs Niagantara beralamatkan di jalan Kejaksaan No. 5D, Medan yang bergerak dalam bidang penjualan lampu merek Hannochs. Perusahaan menawarkan produk-produk seperti: lampu hemat energi, halogen, metal halide, lampu LED dan berbagai perlengkapan lampu proyek untuk pekerjaan sipil. PT. Citra Hannochs Niagantara berdiri pada tahun 1997, Hannochs adalah perusahaan Indonesia yang berpusat di kota Medan, Sumatera Utara. Kami berorientasi pada produksi dan penjualan produk perlampuan dan perangkat listrik yang bervariasi, mulai dari Lampu Hemat Energi, Lampu LED hingga perlampuan untuk proyek. Produk kami telah beredar luas di pasaran dan terjual di hampir seluruh provinsi di Indonesia. Produk-produk Hannochs juga telah dipromosikan melalui berbagai media seperti Jaringan TV Nasional, Radio, Majalah dan juga di berbagai Sosial Media. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang perlampuan dan perangkat listrik, kami selalu berinovasi penuh untuk meningkatkan proses produksi dan memperluas jangkauan pasar. Produk-produk Hannochs telah melalui serangkaian pengujian yang beragam serta proses inspeksi yang ketat guna memberikan jaminan kepuasan konsumen. Produk Hannochs telah dikenal akan keunggulan kualitasnya oleh konsumen dan juga dunia industri perlampuan. Dengan penghargaan dan kehormatan yang telah diterima sejauh ini, kami berjanji akan terus meningkatkan kualitas dan

kinerja secara maksimal demi memenuhi kepuasan konsumen.

Uji Normalitas

Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :

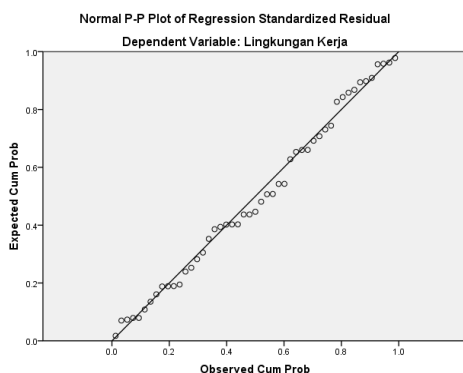


Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 1.

Grafik Histogram

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 2.

Grafik Normal P-P Plot

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		standardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Normal	.0000
	Deviation	3.42712
Most Extreme Differences	Absolute	.000
	Positive	.000
	Negative	-.000
Kolmogorov-Smirnov Z		.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. The dependent variable is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,975 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.

Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant)		
Beban kerja	.975	1.026
Pengawasan kerja	.975	1.026

a. Dependent Variabel : Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel Beban kerja dan Pengawasan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini :

Tabel 3.

Statistik Glejser

Model	t	Sig.
Constant)		
Beban kerja	.000	.000
Pengawasan kerja	.000	.000

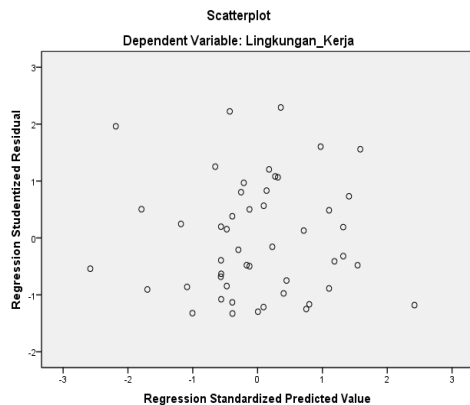
a. Dependent Variable: Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel Beban kerja dan

Pengawasan kerja bernilai $> 0,05$. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 3.
Grafik *Scatterplot*

Dari gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.

Analisis Regresi Linier Berganda

el	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
stant)	57,668	6,668
n kerja	-0,537	0,307
awasan kerja	0,307	0,307

a. Dependent Variabel : Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = 57,668 - 0,537X_1 + 0,307X_2 + e$$

1. Konstanta (α) = 57,668 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu: beban kerja dan variabel (X_2) yaitu: pengawasan kerja bernilai 0, maka lingkungan kerja adalah: tetap bernilai sebesar 57,668.
2. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,537 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja sebesar 0,537. Artinya: setiap peningkatan nilai beban kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka nilai lingkungan kerja akan menurun sebesar 53,7%.
3. Koefisien $X_2(b_2)$ = 0,307 menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja sebesar 0,307. Artinya: setiap peningkatan nilai pengawasan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai lingkungan kerja akan meningkat sebesar 30,7%.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637	.406	.373	3.737

a. Predictors: (Constant), Pengawasan kerja, Beban kerja Kerja

b. Dependent Variable: Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R2*) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,373. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja adalah: sebesar 37,3% dan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: komunikasi, iklim, organisasi, konflik kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 6.
Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	8.921	.000
2 Beban kerja	-4.830	.000
3 Pengawasan kerja	2.296	.026

a. Dependent Variable : Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Pada variabel Beban kerja (X_1) terlihat bahwa nilai thitung ($-4,830$) < ttabel ($2,010$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara sehingga H_1 ditolak.
2. Pada variabel pengawasan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai thitung ($2,296$) > ttabel ($2,010$) dengan signifikansi $0,026 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara sehingga H_2 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan:

Tabel 7.
Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	15.201	.000

dua		
il		

editors: (Constant), Pengawasan kerja, Beban kerja

pendent Variable: Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (15,284) > F_{tabel} (3,20) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai t_{hitung} (-4,830) < t_{tabel} (2,010) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara sehingga H_1 ditolak.

2. Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap Lingkungan kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai t_{hitung} (2,296) > t_{tabel} (2,010) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara sehingga H_2 diterima.

3. Pengaruh Beban kerja dan Pengawasan kerja Terhadap Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai F_{hitung} (15,284) > F_{tabel} (3,20) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengawasan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara Medan.
2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara Medan.

3. Beban kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara Medan.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja PT. Citra Hannochs Niagantara diharapkan dapat menurunkan atau mengurangi beban kerja yang diperoleh karyawan karena tidak semua karyawan sanggup atau tahan dalam menghadapi beban kerja yang dari kemampuan yang dimilikinya serta juga dapat mengurangnya dengan cara memberikan jangka waktu yang lebih lama. Ada faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: penerangan yang baik dapat menjadikan lingkungan kerja menjadi nyaman dan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
2. PT. Citra Hannochs Niagantara diharapkan agar dapat terus melakukan pengawasan yang baik bagi para karyawan karena tanpa adanya pengawasan yang baik, karyawan dapat bekerja dengan sesuka hatinya sehingga tidak akan memberikan hasil kerja yang maksimal serta juga membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Selain itu perusahaan juga disarankan dapat menetapkan standar kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan juga disarankan dapat menggunakan metode penilaian kinerja yang ideal dan dapat dijalani oleh seluruh karyawan agar seluruh karyawan dapat bekerja sesuai keinginan. Selain itu perusahaan juga disarankan dapat melaksanakan kegiatan penilaian kerja karyawan selama 6 bulan sekali agar karyawan dapat memperbaiki kesalahannya.
3. PT. Citra Hannochs Niagantara diharapkan dapat meningkatkan penyediaan lingkungan kerja bagi karyawan agar dapat lebih kondusif dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja dimana hal ini perusahaan dapat lakukan dengan memberikan pengawasan yang layak bagi karyawan serta juga tidak terlalu memberikan beban kerja yang berlebihan karena hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi sensitif dan merusak suasana kerja yang harmonis. Selain itu kebersihan juga menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan sehingga perusahaan disarankan agar menjaga kebersihan seluruh ruang kerja yang ditempati oleh karyawan sehingga dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Adapun dalam hal penerangan juga disarankan dilakukan perbaikan karena karyawan membutuhkan penerangan yang baik dalam bekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Referensi :

Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media

Komputindo.

- Arsini, Ni Wayan dan Ni Komang Sutriyanti. 2020. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Bali: Yayasan Gandhi Puri.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candra, Vincent, Simarmata, dan Mahyuddin. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Enterprise, Jubilee. 2018. *Lancar Menggunakan SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayat Quaran Kuningan.
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Ghodang, Hironymus. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS*. Medan: Penerbit Mitra Grup.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, dan Puspita Puji Rahayu. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marsam. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Yapis Cabang*

Kabupaten Biak Numfor. Pasuruan: Qiara Media.

- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Qamar, Nurul dan Farah Syah Rezah. 2020. *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makassar: Social Politic Genius.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. 2018. *Pengantar Manajemen (Teori, Fungsi, dan Kasus)*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Setiana. 2018. *Riset Terapan Kebidanan*. Cirebon: LovRinz Publishing.
- Silitonga, Parlagutan dan Aris Budiono. 2020. *Merumuskan Budaya Organisasi dan Peraturan Perusahaan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sujana, I Wayan. (2019). *Upacara Nyiramag Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badug*. Bali. Nilacakra.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.