



PENGARUH PENCAPAIAN TARGET KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Taufiq Hidayat, ²Taufiq Risal

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: emfik99@gmail.com, jifarkan@gmail.com

Abstrak

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divis Distribusi” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divis Distribusi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel Pencapaian Target Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja dan Beban Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divis Distribusi. Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divis Distribusi.

Kata Kunci : Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

The thesis entitled "The Influence of Achieving Work Targets, Work Environment and Workload on the Performance of Employees of PT Pertamina Lubricants, Belawan Branch, Distribution Division" is the result of quantitative research which aims to answer questions about the Effect of Achieving Work Targets, Work Environment and Workload on the Performance of PT Pertamina Employees Lubricants Belawan Branch Distribution Division. The research methodology used is quantitative research using a sampling technique using the Slovin formula with a total of 32 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed using SPSS version 25. Data analysis uses multiple linear regression. Based on partial research results, the Work Target Achievement variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on the work environment and work load has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pertamina Lubricants Belawan Branch Distribution Division. And simultaneously shows that the variables Achieving Work Targets, Work Environment and Workload are significant on PT Employee Performance. Pertamina Lubricants Belawan Branch Distribution Division.





Keywords: *Achievement of Work Targets, Work Environment and Workload on Employee Performance The thesis entitled "The Influence of Achieving Work Targets, Work Environment and Workload on*

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting di organisasi, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Era globalisasi sekarang ini, menuntut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk meningkatkan kinerja karyawan secara profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya,. Oleh karena itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia. Badan-badan Usaha Milik Negara tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya dan harus dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pertamina Lubricants adalah anak perusahaan milik negara yang bergerak secara mandiri di bidang energi pelumas mulai pengeboran dan terdapat hasil minyak mentah dan diproduksi sendiri pelumas pertamina sampai memasarkan kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia dan internasional menghasilkan pelumas terbaik yang mendunia

Penelitian ini akan berfokus pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi, dimana terjadinya tidak tercapainya Pencapaian Target Kerja dimana Lingkungan Kerja yang kurang baik, Beban Kerja yang diberikan berlebihan, Kinerja karyawan tidak berjalan optimal dan mengalami penurunan hasil kerja sehingga dapat menyebabkan turunnya hasil kinerja karyawan. Dalam mengetahui tentang Kinerja Karyawan terdapat beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja.

2. Tinjauan Literatur

A. Pencapaian Target Kerja

a) Pengertian Pencapaian Target Kerja

pencapaian adalah proses, cara perbuatan mencapai, Pengertian target mengutip dari kamus besar bahasa indonesia yaitu: target merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai dan direncanakan cara pencapaiannya.

Haedar et al., (2021), target adalah kegiatan menentukan sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih sasaran untuk dicapai.

Menurut Dita (2019) mengungkapkan bahwa pencapaian target kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

B. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.





(Faida, 2019). Di samping itu, teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja.

Menurut Laksono (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

(Sudaryo et al., 2021) "Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

C. Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

(Neksen et al., 2021) menyatakan Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya

D. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja, menurut Silalahi

(2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

2) Sumber Data





Sumber data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Oleh karena itu, sumber data menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber datanya adalah sebagai berikut:

a) Data primer adalah data yang diambil langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti mengambil data atau mengumpulkan informasi secara langsung dengan menggunakan alat yang telah ditentukan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Data primeryaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama ataupada objek penelitian dilakukan melalui pengisian kusioner kepada karyawan PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi .

b) Data sekunder Data sekunder adalah data yang tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya, sumber data ini lebih banyak berupa data statistik atau data yang telah diproses dengan cara yang siap digunakan dalam statistik, sering kali berupa log, data perusahaan yang diarsipkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian berlangsung di PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi, Jl. Minyak No. 1, Belawan, Medan Belawan Sumatera Utara . Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Maret tahun 2023.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi yang berjumlah 32 orang..

2) Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 81) Sampel adalah bagian dari kuantitas (jumlah) dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono 46 (2017). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi yang berjumlah 32 orang.

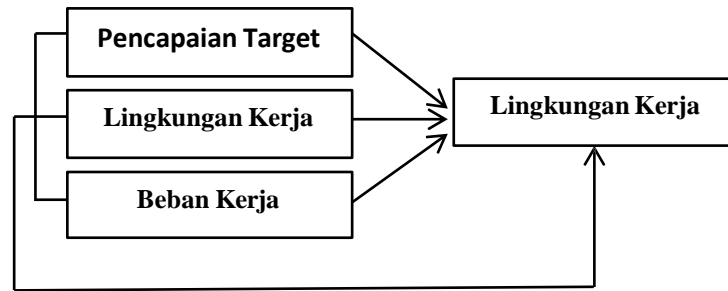
1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja Karyawan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu: Pencapaian Target Kerja (X1) Lingkungan Kerja (2) dan Beban Kerja (X3).





Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_0 : terdapat pengaruh antara variabel Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta dan Keputusan Regresi
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi variabel
- X1 : Variabel Pencapaian Target Kerja
- X2 : Variabel Lingkungan Kerja
- X3 : Variabel Beban Kerja
- e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogrov-Smimov, khusus dasar pengambilan keputusan berbasis probabilitas (Dengan tanda asintot) dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi model regresi normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ berarti distribusi model regresi tidak normal.

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov (K-S)





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87573018
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.072
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel keluaran SPSS diatas dapat diketahui nilai kebermaknaan Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas model regresi telah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.658	7,331		
	Pencapaian target Kerja	.778	.108	.949	1.054
	Lingkungan Kerja	.068	.117	.927	1.079
	Beban Kerja	.093	.089	.933	1.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari tabel uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dengan nilai toleransi > 0,10, khusus variabel lingkungan kerja bernilai 0,779, variabel stres kerja bernilai 0,949,0,927, disusul latar belakang profesi variabel dengan nilai 0,933. Oleh karena itu, hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. Karena nilai toleransinya > 0,10.
- Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Pencapaian Target Kerja sebesar 1,054, untuk variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai VIF





sebesar 1,079, kemudian untuk variabel Beban Kerja mempunyai nilai sebesar 1,072 hal ini menunjukkan tidak terdapat fenomena keberagaman sehingga data tersebut dianggap baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena nilai VIF < 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	1.486		.536	.596
	Pencapaian Target Kerja	.058	.068	.162	.857	.399
	Lingkungan Kerja	.002	.073	.006	.034	.893
	Beban Kerja	.049	.056	.167	.874	.389

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan keluaran tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig pada variabel Pencapaian Target kerja yaitu 0,596 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dengan syarat sig > 0,05, kemudian pada pengujian kedua variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,399, kemudian pada variabel Bbeban Kerja yaitu 0,973 yang berarti terdapat tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kondisi sig > 0,05. Kesimpulannya adalah faktor-faktor yang dilaporkan pada masing-masing variabel tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika dilihat dari uji Glejser memenuhi syarat > 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,658	7,331		1,454	,157
	Pencapaian Target Kerja	,778	,108	,825	7,190	,000
	Lingkungan Kerja	,068	,117	,068	,585	,000
	Beban Kerja	,093	,089	,121	1,041	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresi dari nilai diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,658 + 0,778X_1 + 0,068X_2 + 0,093X_3$$

Berdasarkan nilai regresi pada variabel independen disimpulkan bahwa pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan adalah kinerja karyawan nilai variabel Pencapaian Target Kerja (X1) sebesar 7,8%.

5) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung proses uji t tabel.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,658	7,331		1,454	,157
	Pencapaian Target Kerja	,778	,108	,825	7,190	,000
	Lingkungan Kerja	,068	,117	,068	,585	,000
	Beban Kerja	,093	,089	,121	1,041	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

Rumus: $n - k (32-4) = 28$

Ttabel : 1,701

1. Pengaruh Pencapaian Target Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pencapaian Target Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 07,190 > ttabel 1,701 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsialpencapaian target kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 2,585 > ttabel 1,701 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2





diterima yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung 2,041 > ttabel 1,701 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,808	4	1,603	4,441	,000 ^b
	Residual	101,656	28	3,631		
	Total	106,464	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant),), Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung = 4,441 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 28$ diperoleh nilai ftabel 1,701 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $4,848 > 1,701$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Pencapaian Target kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi.

7) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213 ^a	,065	,577	1,90540
a. Predictors: (Constant), Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian (2023)





R Square sebesar 0,65 berarti 6,5% faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Cabang Belawan dapat dijelaskan oleh pencapaian target kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3). Sedangkan sisanya 93,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapatan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Nilai t hitung dalam variabel Pencapaian Target Kerja (X1) t hitung (7,190) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel Pencapaian Target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

Nilai t hitung dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) t hitung (2,585) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

t hitung dalam variabel Beban Kerja (X3) t hitung (2.041) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga secara bersamaan terhadap kepuasan pelanggan adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 10,68 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($39,327 > 2,13$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. terdapat pengaruh yang signifikan antara pencapaian target kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pencapaian target kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. **Saran Kepada Perusahaan :**





5. Adapun saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan.
Pencapaian Target Kerja hendaknya lebih memperhatikan target yang sesuai dengan kinerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan baik.
 - a. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, disarankan pimpinan PT Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi, hendaknya terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang karyawan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung.
 - b. Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi, Maka perlu memperhatikan aspek-aspek beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti membagikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga meningkatkan kinerja yang baik.
 - c. Agar pihak perusahaan PT Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini, dengan cara terus memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dicapai, disiplin, kerjasama para karyawannya.

2. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya :

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pencapaian target kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kualitas produk, harga dan kepuasan pelanggan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan maupun segala sesuatunya terkait dengan variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh variabel Pencapaian target kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel yang mencakup manajemen sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.





Referensi

- [1] A. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan di Kabupaten Bulukumbang,3,(1),2252–7826
- [2] Awad, H. A. H. (2020). Investigating employee performance impact with integration of task technology fit and technology acceptance model: The moderating role of self-efficacy. *International Journal of Business Excellence*, 21(2), 231–249. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.107594>
- [3] Pengaruh Beban kerja Dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Jakarta, Jurnal Vol.12, NO. 1, 2022
- [4] Pratama, G. 2020. Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1) 25-34.
- [5] Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 254931.
- [6] Ryandini, T, and Nurhadi, M. 2020. The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(1) 8-14. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Suarni Norawati, (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kumpar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XV,(1), 2723-0112
- [8] Suarni Norawati, Yusuf, Anita Yunita, Husein,. (2021) Yang membahas tentang Analisa Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPEMDA) Kabupaten Kumpar, Jurnal Vol. XV No.01, 2021 ISSN 1693-2617, E-ISSN 2528-7613
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [10] The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. 120(Icmeb 2019), 225–231. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>.
- [11] Madiasmu, (2011). *Perpajakan*. Edisi Revisi. 2011. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- [12] Moleong. L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- [13] Resmi, S. 2. (2019). *Perpajakan Teori dan Kasus Edisi 8. Jurnal Akuntansi*.
- [14] Saragih, A. H., Susilawati, N., & Hendrawan, A. (2019). 2019_AHS_Dialogue. 1, 12–24.
- [15] Waluyo, (2019). *Perpajakan Indonesia*. Edisi Revisi. Buku 1, Jakarta : Salemba Empat

