

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DI PABRIK
BERAS CV PARITUNGGAL NUSANTARA *RICE***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

DYAN AULIA AZZAHRA
NPM: 2012010019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh:

DYAN AULIA AZZAHRA
NPM: 2012010019

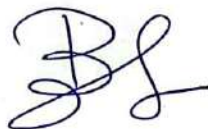
Judul:

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DI PABRIK
BERAS CV PARITUNGGAL NUSANTARA RICE**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal : 2 Juli 2024

Pembimbing I



Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M.
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Poniran Yudho Leksono, M.M.
NIDN. 0704047306

Skripsi oleh:

DYAN AULIA AZZAHRA

NPM: 2012010019

Judul:

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK DI PABRIK
BERAS CV PARITUNGGAL NUSANTARA RICE**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal : 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ketua : Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M
2. Penguji I : Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : DYAN AULIA AZZAHRA
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Bandung / 26 April 2001
NPM : 2012010019
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 2 Juli 2024
Yang Menyatakan



DYAN AULIA AZZAHRA
NPM: 2012010019

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya skripsi ini Penulis mempersembahkannya kepada :

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua Orang Tua saya, Bapak dan Mamah. Terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat, serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
2. Skripsi ini saya persembahkan kepada kakak (Mbak Raras dan Mas Yayan) dan adik saya (Aldo). Terima kasih telah memberikan doa, semangat dan dukungan hingga saat ini.
3. Skripsi ini saya persembahkan kepada Dosen Pembimbing saya (Bapak Dr.M. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. dan Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M) yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan skripsi saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Skripsi ini saya persembahkan kepada teman-teman seperbimbingan, terima kasih sudah saling menguatkan satu sama lain, terima kasih telah memberikan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dan yang terakhir, skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri Dyan Aulia Azzahra. Terimakasih telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, dan mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Sekali lagi terima kasih dan sehat selalu untuk diriku.

ABSTRAK

Dyan Aulia Azzahra: Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Di Pabrik Beras CV Paritunggal Nusantara *Rice*, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

CV Paritunggal Nusantara *Rice* adalah sebuah pabrik beras yang didirikan pada tahun 2018 dan telah berhasil menguasai pasar dan memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal dengan menciptakan lapangan kerja. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa dalam beberapa bulan terakhir permintaan konsumen meningkat drastis sehingga memaksa karyawan bekerja lebih keras. Selain itu, kurangnya pencahayaan dan pengaturan ruangan yang belum optimal juga menyulitkan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan ditinjau dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik penelitian kausalitas untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Sampel terdiri dari 55 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Namun, motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar pemberian beban kerja bisa dimaksimalkan dengan adanya penambahan pendapatan bagi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memotivasi karyawan dengan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan keselamatan kerja untuk mendapatkan studi yang lebih komprehensif.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, oleh karena rahmat anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan Mata Kuliah Skripsi. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan seminar manajemen ini.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri karena telah memberikan semangat kepada mahasiswa untuk tidak pernah lelah dalam mengerjakan seminar manajemen ini.
4. Dr.M. Bambang Agus Sumantri, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan seminar manajemen ini.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis.
6. Drajad Eko Saputro, selaku pemilik CV PariTunggal Nusantara Rice yang sudah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian di CV Paritunggal Nusantara *Rice*.
7. Orang Tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dorongan semangat, motivasi, serta bantuan materiil dan doa yang tak terhingga.

8. Alamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 28 Maret 2024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Definisi kinerja karyawan	14
b. Dimensi kinerja karyawan	15
c. Penilaian kinerja	15
d. Indikator kinerja karyawan	15
2. Beban kerja	16
a. Definisi beban kerja	16
b. Faktor-faktor beban kerja	17
c. Indikator beban kerja	18

3. Lingkungan kerja	18
a. Definisi Lingkungan Kerja.....	18
b. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	19
c. Indikator lingkungan kerja	20
4. Motivasi Ekstrinsik	20
a. Definisi motivasi ekstrinsik.....	20
b. Faktor-faktor motivasi ekstrinsik	21
c. Indikator motivasi ekstrinsik	22
B. Kajian hasil penelitian terdahulu	22
C. Kerangka berpikir	25
D. Kerangka konseptual	28
E. Hipotesis	29

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Variabel penelitian.....	30
1. Identifikasi variabel penelitian.....	30
2. Definisi operasional variabel	31
B. Pendekatan penelitian dan teknik penelitian.....	34
1. Pendekatan penelitian	34
2. Teknik penelitian.....	34
C. Tempat dan waktu penelitian.....	35
1. Tempat penelitian.....	35
2. Waktu penelitian	35
D. Populasi dan sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
E. Instrumen penelitian	36
1. Pengembangan instrumen	36
2. Validitas dan reliabilitas instrumen.....	39
F. Sumber dan teknik pengumpulan data.....	42

1. Sumber data.....	42
2. Teknik pengumpulan data.....	43
G. Teknik analisis data	44
1. Analisis deskriptif	44
2. Uji asumsi klasik.....	46
3. Analisis regresi linier berganda.....	48
4. Uji koefisiensi determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	48
5. Uji hipotesis	49

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	51
1. Sejarah singkat CV Paritunggal Nusantara Rice.....	51
2. Visi dan Misi.....	52
3. Struktur Organisasi	52
4. Karakteristik Responden.....	54
B. Deskripsi Data Variabel.....	57
1. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	57
2. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	58
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	60
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	61
C. Analisis Data.....	62
1. Pengujian Asumsi Klasik	62
2. Analisis Regresi Liner Berganda	67
3. Analisis Koefisiensi Determinasi <i>Adjusted R²</i>	69
D. Pengujian Hipotesis	70
1. Uji-t (Parsial).....	70
2. Uji-F (Simultan).....	72
E. Pembahasan	73
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	76
4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	8

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1	: Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
3.1	: Kisi-Kisi Instrumen.....	37
3.2	: Instrumen Skala Likert.....	39
3.3	: Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	40
3.4	: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	42
3.5	: Kriteria Skor Variabel.....	45
4.1	: Jenis Kelamin Responden.....	55
4.2	: Rentang Usia Responden	55
4.3	: Masa Kerja Responden	56
4.4	: Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	57
4.5	: Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	58
4.6	: Deskripsi Data Variabel Motivasi Ekstrinsik	60
4.7	: Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	61
4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.9	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.10	: Hasil <i>Adjusted R²</i>	70
4.11	: Uji-t (Parsial).....	71
4.12	: Uji-F (Simultan).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1.1	: Grafik Data Produksi Beras 2023	1
1.2	: Grafik Faktor Proporsi Ketidakhagiaan Karyawan.....	2
2.1	: Kerangka Konseptual.....	28
4.1	: Struktur Organisasi CV Paritanggal Nusantara Rice.....	53
4.2	: Hasil Uji Normal <i>Probability Plot</i>	63
4.3	: Hasil Uji Hetersokedastisitas Grafik <i>Scatterplots</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

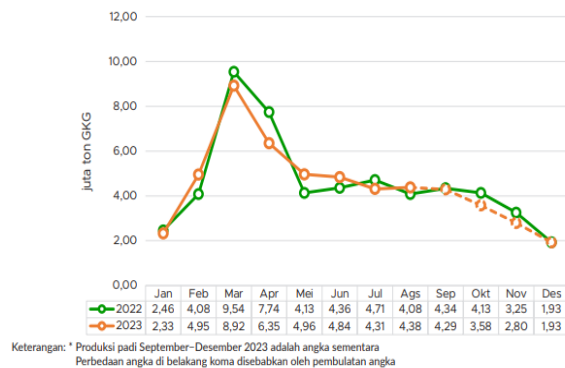
1	: Instrumen Penelitian	87
2	: Tabulasi Data dan Hasil Penelitian	90
3	: Dokumentasi	106
4	: Lembar Pengajuan Judul	108
5	: Surat Izin Penelitian	111
6	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	112
7	: Berita Acara	113
8	: Lembar Revisi	115
9	: Surat Keterangan Bebas Plagiasi	118

BAB I

PENDAHULUAN

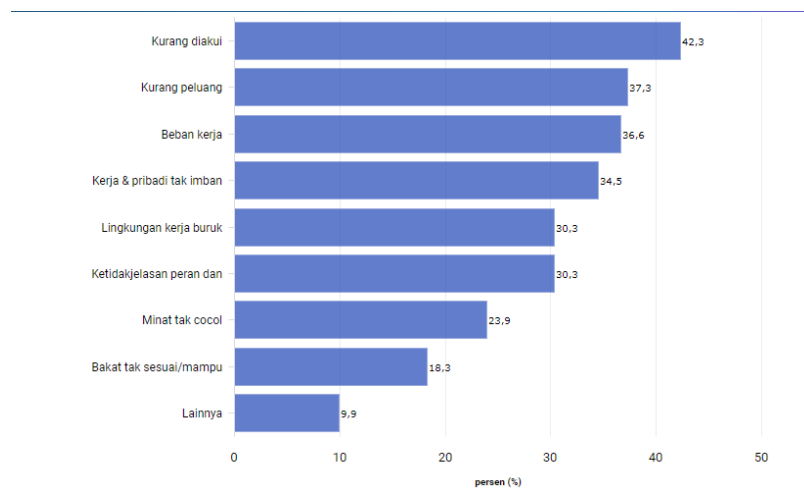
A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara dengan potensi besar di sektor pertanian, sehingga secara Internasional Indonesia merupakan produsen dan konsumen beras terbesar keempat di dunia setelah Tiongkok, India dan Bangladesh. Produksi padi di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik BPS (2023) sepanjang Januari-September 2023 diperkirakan sebesar 45,33 juta ton Gabah Kering Giling (GKG) menurun sekitar 105,09 ribu ton gabah kering giling (GKG) (0,23%) dibandingkan Januari-September 2022 yang sebesar 45,43 juta ton GKG. Sementara itu, berdasarkan amatan fase tumbuh padi hasil survei Kerangka Sampel Area KSA September 2023 potensi produksi padi sepanjang Oktober-Desember 2023 adalah sebesar 8,30 juta ton gabah kering giling (GKG). Didukung oleh grafik data produksi melalui gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1
Grafik Data Produksi Beras 2023
Sumber: BPS 2023

Hal tersebut juga sejalan dengan menurunnya sinergitas karyawan di Indonesia 2023. Dari hasil survei Katadata *Insight Center* (KIC) menunjukkan ada beberapa karyawan yang mengaku tak bahagia dengan pekerjaan yang dijalani. Pernyataan itu didukung oleh data berikut ini, gambar 1.2 :



Gambar 1.2
Grafik proporsi faktor ketidakbahagiaan karyawan
Sumber : Katadata.co.id

Berdasarkan gambar 1.2 tersebut, sebanyak 42,3% responden menjabarkan bahwa terdapat kurangnya pengakuan dan penghargaan, 37,3% responden menjelaskan kurangnya peluang pengembangan diri, 36,6% responden mengatakan beban kerja yang dirasakan terlalu berlebihan 34,5% terjadi ketidakseimbangan antar kehidupan kerja pribadi dan sebanyak 30,3% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk membuat tidak bahagia dengan pekerjaannya Santika (2023).

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan karena berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Menurut Wulandari et al. (2021) kinerja adalah gambaran tentang sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, target, visi, dan misi suatu organisasi yang tercantum dalam rencana strategisnya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan bisnis sepenuhnya bergantung pada sumber daya manusia. Sedangkan pendapat Febrianto et al. (2021) Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok, baik dalam konteks individu maupun organisasi, di mana terdapat hubungan yang kuat dengan perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok, baik dalam konteks individu maupun organisasi, di mana terdapat hubungan yang kuat dengan perusahaan. dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga akan baik. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses karyawan yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu dan hasil prestasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan diketahui dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya pemberian beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan adanya dorongan motivasi ekstrinsik.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu tingkatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali beban kerja dan standar waktu Norawati et al. (2021). Sedangkan menurut

Nurhasanah & Jufrizen (2022) Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan tugas atau kegiatan tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Sehingga dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas maupun pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan dimana karyawan tersebut dituntut untuk menyelesaikan sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif dinilai mampu ditengah tekanan maupun tuntutan perusahaan untuk meningkatkan target industri.

Peneliti telah mengumpulkan penelitian terdahulu terkait dengan variabel beban kerja, berdasarkan penelitian yang pernah ditulis oleh Januarizki & Wihara (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada pula penelitian Maghfira et al. (2023) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian lain oleh Azhar et al. (2023) dengan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Setyowati et al. (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang sebaik-

baiknya, sedangkan di tempat kerja terdapat fasilitas-fasilitas yang membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya guna meningkatkan kinerja. Marbun & Jufrizen (2022) menjelaskan bahwa tempat kerja/lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja selama ia bekerja, baik fisik maupun mental, yang dapat mempengaruhi pekerja selama ia bekerja. Jika tempat kerja baik maka karyawan dapat aman dan sehat dan jika tempat kerja tidak baik maka karyawan tidak akan aman dan nyaman. Dari paparan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang mampu menunjang performa kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan hasil kuantitas dan kualitas karyawan tersebut secara optimal.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dalam penelitian oleh Cahyani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang berhasil ditemukan oleh Maharani et al. (2021) yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan karyawan mengurangi efisiensi mereka dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dapat berkurang. Berbeda dengan pernyataan diatas penelitian oleh Farozji et al. (2022) temuannya membuktikan bahwa hal tersebut tidak memberikan dampak

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika lingkungan kerja diperbaiki tidak akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Motivasi penting bagi setiap orang sebagai pendorong agar ia dapat lebih semangat dan melaksanakan pekerjaannya, sedangkan motivasi yang datang dari luar diri seseorang agar seseorang dapat melakukan apa yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Menurut Hartono et al. (2022) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berkaitan dengan imbalan yang diterima seseorang setelah bekerja dan berasal dari motivasi yang bukan merupakan bagian dari kepribadian orang tersebut, dan imbalan yang dimaksud antara lain: promosi, hubungan sosial, gaji dan tunjangan. Selain itu menurut Basri et al. (2023) motivasi ekstrinsik merupakan rangsangan yang berasal dari pengaruh lingkungan, rangsangan tersebut memiliki kekuatan untuk mengubah pikiran seseorang. Seseorang dapat berubah pikiran dari tidak ingin melakukan sesuatu menjadi ingin melakukan sesuatu karena adanya motivasi tersebut. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan pemicu semangat yang berasal dari luar kepribadian seseorang baik berupa tunjangan, insentif maupun promosi jabatan.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja, seperti pada penelitian oleh Irawan et al. (2023) dan Potu et al. (2021) hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Karyawan bekerja sesuai uraian tugasnya, kenaikan gaji juga dinilai berdasarkan kinerja dan hasil, serta karyawan menunjukkan

kedisiplinan dalam menaati peraturan perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Kurniawati & Majid (2022) motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Grogol Kabupaten Kediri.

Gap research atau kesenjangan penelitian mengenai pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang ditemukan oleh peneliti dari penelitian sebelumnya oleh Norawati et al. (2021) menyatakan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dan penelitian oleh Umi et al. (2022) hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan motivasi *ekstrinsik* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang lain Kurniawati & Majid (2022) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut laporan Obyek Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur menjadi provinsi penghasil beras terbesar pada 2022, dengan capaian produksi 5,5 juta ton atau 17,44% dari total produksi nasional. Disusul oleh Jawa Barat dan Jawa Tengah sebesar 5,44 juta ton dan 5,38 juta ton Cindy (2023). Dapat dilihat bahwa peran UMKM adalah mampu mengurangi tingkat kemiskinan dan membuka lapangan pekerjaan baru, maka UMKM bisa dikatakan mampu meningkatkan pendapatan nasional Sumantri & Permana (2017). Salah satu produsen beras berlevel Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Jawa Timur yakni adalah Pabrik Beras CV

Paritunggal Nusantara *Rice* yang bergerak dalam pendistribusian beras lokal yang bermutu dan berkualitas. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV Paritunggal Nusantara *Rice*, pabrik beras yang masih tergolong baru dan sudah banyak dikenal masyarakat. Terdapat beberapa masalah mengenai target kerja yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga mempengaruhi beban kinerja karyawan, kondisi lingkungan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak Drajad Eko Saputro selaku pimpinan CV Paritunggal Nusantara *Rice* mengatakan, beberapa bulan terakhir intensitas permintaan konsumen melambung sedangkan pasokan bahan baku menurun, sehingga pada saat bahan baku stabil manajer melakukan kejar target yang mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan pengadaan sistem lembur. Faktor kedua yakni dikarenakan kurangnya pencahayaan dan penataan ruang yang belum optimal membuat karyawan kesulitan dalam melakukan produktivitas kerja. Faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan motivasi ekstrinsik, adapun permasalahan yang ditemukan disini adalah tentang lingkungan kerja yang kurang nyaman serta beban kerja yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik. Dengan demikian jika semua dilakukan dengan tepat dan metode yang sesuai pastinya kinerja karyawan akan semakin berkembang dan organisasi lebih cepat didalam menggapai produktivitas operasionalnya

Beberapa permasalahan yang sudah dijelaskan diatas yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan guna mencapai target operasional perusahaan. Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Di Pabrik Beras CV Paritunggal Nusantara Rice**”. Peneliti akan menggunakan metode analisis data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik pendekatan kausalitas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Tingkat produktivitas kinerja karyawan yang belum optimal dilihat dari segi kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan.
2. Tingginya permintaan konsumen membuat perusahaan berusaha memenuhi keinginan hingga menyebabkan adanya beban kerja hingga sistem kejar target dan pengadaan sistem lembur membuat karyawan sering merasa kelelahan.
3. Kurang optimalnya penataan tata ruang dan kurangnya pencahayaan pada gudang produksi membuat aktivitas pekerja sedikit terhambat.
4. Tingkat motivasi penunjang yang dirasa masih kurang diberikan kepada karyawan menyebabkan kualitas pekerjaan yang tidak maksimal dan membuat pekerja merasa malas.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah ini ditetapkan agar ruang lingkup penelitian menjadi jelas dan terarah. Berikut adalah batasan masalah yang akan diteiti lebih lanjut:

1. Variabel kinerja karyawan yang berfokus pada aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, tingkat kehadiran.
2. Variabel beban kerja yang berfokus pada aspek target yang dicapai, kondisi pekerjaan, kerja standar, dan penggunaan waktu.
3. Variabel lingkungan kerja yang berfokus pada aspek udara, warna, pencahayaan, suara.
4. Variabel motivasi ekstrinsik yang berfokus pada aspek hubungan kerja, rewards dan kepemimpinan.
5. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi CV Paritunggal Nusantara *Rice* yang memiliki masa kerja maksimal 4 tahun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian pada batasan masalah, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*?

3. Apakah Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*?
4. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice* ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melakukan analisis :

1. Untuk menganalisis beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*.
3. Untuk menganalisis motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*.
4. Untuk menganalisis beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara *Rice*.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan serta dorongan atau motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pembaharuan mengenai aspek beban kerja yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya pembukaan lowongan baru untuk mengatasi permasalahan karyawan yang merangkap dua pekerjaan sekaligus.
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pembaharuan tentang kondisi lingkungan pabrik salah satunya memberikan tambahan penerangan lampu dititik-titik tertentu untuk menambah pencahayaan gudang produksi dan gudang bahan baku.
- c. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pembaharuan mengenai motivasi ekstrinsik dengan cara menambahkan pemberian penghargaan berupa tunjangan bagi karyawan yang memiliki hasil kerja bagus selama 6 bulan sekali.
- d. Penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan mengenai evaluasi sistem kinerja karyawan agar hasil kerja bisa lebih meningkat dari sebelumnya. Salah satu caranya dengan memberikan posisi pekerjaan yang tetap agar kualitas mutu pekerjaan lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini digunakan untuk memperkuat teori Silaen et al. (2021) mengenai indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, dan yang paling memperkuat adalah kualitas dan kuantitas. Dimana ketika kualitas dan kuantitas karyawan sudah

terjamin oleh perusahaan maka hasil pekerjaan juga akan meningkat.

- b. Penelitian ini digunakan untuk memperkuat teori Santoso (2022) mengenai indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, dan salah satu indikator yang diperkuat adalah target yang dicapai. Dimana indikator ini menjadi indikator terpenting karena ketika karyawan diberikan jumlah pekerjaan yang banyak sedangkan waktu pengerjaan yang terbatas maka akan timbul penurunan produktivitas karyawan.
- c. Penelitian digunakan untuk memperkuat teori Nurjaya (2021) mengenai indikator-indikator lingkungan kerja, salah satunya suara. Dimana suara mesin produksi yang terlalu bising dapat menimbulkan kerusakan indera pendengaran dan menyebabkan penurunan performa kerja hingga menghilangkan efisiensi kerja seorang karyawan.
- d. Penelitian ini digunakan untuk memperkuat teori Septina & Samuel (2020) mengenai indikator-indikator motivasi ekstrinsik, dan salah satu indikator yang diperkuat adalah pemberian *rewards*. Dimana dengan diberikannya sebuah apresiasi dapat memberikan dorongan motivasi atas tercapainya sebuah target yang telah diberikan dan tentunya mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. F., Sumantri, B. agus, & Suhardi. (2023). *Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kediri Dipengaruhi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, da Self Efficacy*. 2, 323–332.
- Basri, Arif, M., Yohanis, & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 08(02), 204–212.
- BPS. (2023). *Luas Panen dan Produksi Padi di Indonesia 2023 (Angka Sementara)*. [https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/10/16/2037/luas-panen-dan-produksi-padi-di-indonesia-2023--angka-sementara-.html#:~:text=Pada 2023%2C luas panen padi,gabah kering giling \(GKG\)](https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/10/16/2037/luas-panen-dan-produksi-padi-di-indonesia-2023--angka-sementara-.html#:~:text=Pada 2023%2C luas panen padi,gabah kering giling (GKG).).
- Busro, M. (2018). *TEORI- TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (I. Fahmi & Riefmanto (eds.); Cetakan ke). Prenada Media Group.
- Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & ... (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang *Seminar Nasional ...*, 6(1), 30–36. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>
- Farozji, M., Sumantri, B. A., & Suhardi. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tam Kediri. *Prosiding Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 85–93.
- Febrianto, R. D., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Seminar Nasional ...*, 1262–1268. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/767>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Cetakan ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, K. O., Herlambang, T., & Tyas, wenny M. (2022). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komiten terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah*. 14(1), 76–82. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>

- Irawan, I., Adha, S., & Adiwinata, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletahan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1448–1460.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia". *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 16–38.
- Kurniawati, E., & Majid, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Disiplin Kerja , dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 269–282.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Maharani, K. P., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). Determinan Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 511–518.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Fitriyanur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.); Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mathis, & Jackson. (2022). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (edisi ke 1). Southwestern College Publishing.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

- Nurhasanah, & Jufrizen. (2022). *Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 245–261.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Octa, K., Santyo, R. D., & Sri, H. I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare*. 1(4), iv–103.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Santika, E. F. (2023). *Proporsi Faktor Ketidakhagiaan dengan Pekerjaan yang Dirasakan Responden (Juni 2023)*. Kurious, Katadata Insight Center (KIC). <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Santoso, Y. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935.
- Sedarmayanti. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. <https://onesearch.id/Record/IOS13254.slims-82188>
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Setyowati, J., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri. *Simki-Economic*, 01(03), 1–14.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triawardhani, D., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN* (U. Taufik, A. Abdullatif, & A. Masruroh (eds.); Cetakan 1). Widina Bhakti.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono - Kualitatif Kuantitatif RnD (2019)* (Sutopo (ed.); Edisi ke 2). Alfabeta.
- Sumantri, B. A., & Permana, E. P. (2017). Manajemen Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Perkembangan, Teori dan Praktek. In *NBER Working Papers* (Cetakan Se). Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Taufiq, A. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Prenada Media Group. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Umi, N., Wahyu, K. B., & Rahmana, K. R. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 95–102. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.635>
- Widyaningsih, D. (2021). *STATISTIKA BISNIS* (E. Zurony (ed.)). Yayasan Prima AgusTeknik.
- Wulandari, L., Sumantri, B. A., & ... (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di " Jago Bahasa" Pare. *Seminar Nasional ...*, 396–401. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- Yurandini, L. F. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 76–92. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.454>