

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA
MOTOR KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Marisa Putri

NIM : 212021066

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA
MOTOR KOTA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



SKRIPSI

Nama : Marisa Putri

Nim : 212021066

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marisa Putri
NIM : 212021066
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025


(Marisa Putri)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang.

Nama : Marisa Putri
NIM : 212021066
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,
Pada Tanggal, April 2025

Pembimbing I,



Hj. Kholillah, S.E., M.Si.
NIDN : 0201106001

Pembimbing II,

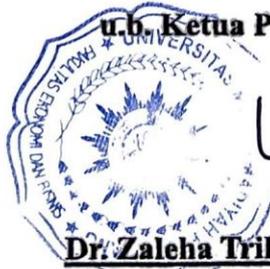


Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Kalau Langkah kaki semut saja Allah dengar, lalu bagaimana dengan doa yang
selalu kita ulang?

“Allah tidak akan menyalahi janji-Nya”

(Q.S Ar-Rum : 6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk
diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan, dan gapailah dengan
selayaknya yang kau harapkan “

(Maudy Ayunda)

Ku Persembahkan Kepada:

1. Untuk kedua orang tua tercinta, Ayah Hendra Yadi dan Ibu Siti Aminah.
2. Untuk ketiga adikku Merio Saputra, Merico Nicola, dan Khaliq Arkanza.

Beserta seluruh keluarga besar

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirobbil'alamin Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang”** yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada henti kepada kedua orang tua tercinta Bapak Hendra Yadi dan Ibu Siti Aminah, ketiga adik Merio Saputra, Merico Nicola dan Khaliq Arkanza , beserta keluarga besar kupersembahkan karya kecil ini, untuk kalian cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu menemaniku, mendukung dan mendoakan tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

- a. Bapak Prof. Dr. Abid djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

- b. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si, selaku pembimbing 1 dan Ibu Yunita Febriani, S.E.,M.Si. selaku pembimbing 2 yang telah dengan kesabarannya membimbing, mendidik dan meberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- e. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si Selaku Pembimbing Akademik.
- f. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang baik dan bermanfaat serta memberikan banyak nasehat dan arahan kepada penulis selama penulis belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta tidak lupa seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran dalam administrasi.
- g. Kepada panutanku, Ayah Hendrayadi dan pintu surgaku Ibu Siti Aminah, Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang telah tcurahkan dalam setiap Langkah. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik dan mengusahakan untuk anak-anaknya. senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

- h. Kepada adik laki laki Merio Saputra, Merico Nicola dan Khaliq Arkanza yang selalu membuat penulis pusing. Terima kasih atas segala doa, usaha dan support yang telah diberikan dalam proses penulisan skripsi. Tumbuhla menjadi orang yang hebat adikku.
- i. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang yang sangat membantu penulis dalam penelitian ini.
- j. Kepada responden yang telah berpartisipasi dan membantu memberikan jawaban kuesioner dalam proses pembuatan skripsi.
- k. Kepada Teman-teman seperjuangan , Astrid Dwi Agustini, Ch Jeffry Pradana, Ibnu Maja, Masayu Tasya, Ivtika Inka Nirja, Maya Syafira dan Amanda terima kasih atas segala kebaikan dan waktunya selama masa perkuliahan. Teman yang selalu memberikan semangat, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- l. Kepada seluruh teman-teman FEB angkatan 2021, Dan kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini.
- m. Dan yang terakhir kepada Perempuan yang sederhana namun memiliki keinginan yang tinggi namun sulit dimengerti, yaitu sang penulis skripsi yaitu saya Marisa Putri. Seorang anak Perempuan pertama satu satunya yang keras. Terima kasih telah hadir dan bertahan sejauh ini melewati banyaknya rintangan. Terima kasih telah memilih hidup dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini, walaupun sering sekali merasa putus asa atas apa yang di

usahakan dan belum tercapai, namun terima kasih telah menjadi manusia yang selalu terus mencoba. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah menyerah sesulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih Marisa Putri kamu hebat, kamu kuat, kamu bisa Menyusun skripsi ini dengan tepat waktu. berbahagialah selalu dan tetaplah selalu bersinar dimanapun kamu berada.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga dari skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Palembang, Mei 2025

(Marisa Putri)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	iv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	10
C. Tujuan penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	12
A. Kajian pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka pemikiran.....	29

D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis penelitian.....	36
B. Lokasi penelitian.....	37
C. Operasionalisasi variabel	37
D. Populasi dan sampel.....	39
E. Data yang diperlukan.....	41
F. Metode pengumpulan data	41
G. Analisis data teknik analisis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V	84
A. Simpulan	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Penjualan Perusahaan	4
Tabel I.1 Hasil Data Pra Riset Faktor Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.4 Hasil Data Pra Riset Lingkungan Kerja.....	8
Tabel I.5 Hasil Data Pra Riset Beban Kerja	9
Tabel III.1 Operasional Variabel	38
Tabel III.2 Kerangka Sampel	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Beban Kerja	58
Tabel IV.4 Uji Reabilitas	59
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.10 Beban Kerja	69
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	73
Tabel IV.12 Hasil Uji F	74
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Daftar Kuesioner
Lampiran 3	: Uji Validitas dan Uji Reabilitas
Lampiran 4	: Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 5	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	: Tabel Uji R
Lampiran 7	: Tabel Uji F
Lampiran 8	: Tabel Uji t
Lampiran 9	: Tabulasi Karakteristik Responden
Lampiran 10	: Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 11	: Sertifikat SKPI BSB PACAK
Lampiran 12	: Sertifikat SKPI Bidang Etika dan Kepribadian
Lampiran 13	: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 14	: Sertifikat SKPI Pengembangan SDM Training of Trainer (ToT) Junior
Lampiran 15	: Sertifikat Kehadiran Certified Human Resources
Lampiran 16	: Sertifikat SKPI Human Resources Management
Lampiran 17	: Sertifikat AIK
Lampiran 18	: Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 19	: Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Lampiran 20	: Turnitin

- Lampiran 21 : Kartu aktivitas bimbingan skripsi
- Lampiran 22 : Surat balasan izin penelitian
- Lampiran 23 : Surat pernyataan selesai penelitian
- Lampiran 24 : Surat Pelunasan BPP
- Lampiran 25 : Biodata
- Lampiran 26 : Jurnal

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR KOTA PALEMBANG

Marisa Putri¹, Kholilah², Yunita Febriani³

ABSTRAK

Marisa Putri /212021066/ 2025/Kholilah/Yunita Febriani/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang, jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan dan sampel berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang di kuantatitkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi . Hasil penelitian ini yaitu 1) Ada pengaruh postitif signifikan Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang, 2) Ada pengaruh postitif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang, 3) Ada pengaruh postitif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR
PALEMBANG CITY**

Marisa Putri¹, Kholilah², Yunita Febriani³

ABSTRACT

Marisa Putri/ 212021066/ 2025/Kholilah/Yunita Febriani/ The Influence of Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor, Palembang City.

This study aims to determine whether there is an influence of the work environment and workload on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor in Palembang City, this type of research uses associative research. The population in this study amounted to 95 employees and the sample amounted to 77 employees. The sampling technique used the Random Sampling Technique. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis in this study uses qualitative which is quantified. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of this study are 1) There is a significant positive influence of the work environment and workload on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor in Palembang City, 2) There is a significant positive influence of the work environment on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor in Palembang City, 3) There is a significant positive influence of workload on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor in Palembang City.

Keywords: Work Environment, Workload and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu teori untuk membangun hubungan dan peran sumber daya (tenaga kinerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat umum. Saat ini, sumber daya manusia sangatlah penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin atau robot, sehingga menjadi fondasi suatu bisnis. Menurut John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia adalah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019: 189) antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. 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 akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Budiasa (2021:39) Lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Jadi pada dasarnya pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah sejumlah proses

atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi.

PT Lautan Berlian Utama Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan kendaraan bermotor, terutama sebagai dealer resmi untuk merek kendaraan ternama. Upayanya untuk tetap bersaing di industri otomotif yang kompetitif, PT Lautan Berlian Utama Motor terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk dan layanan, baik dalam hal pelayanan kepada konsumen maupun dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, meskipun perusahaan telah mengalami perkembangan yang signifikan, sejumlah tantangan tetap ada, seperti belum tercapainya target yang seharusnya mereka peroleh. Kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat bahwa target Perusahaan tidak tercapai mulai dari 2020-2023 sedangkan hasil yang melampaui target hanya pada tahun 2019. Pada periode 2020-2023, PT Lautan Berlian Utama Motor menghadapi penurunan target penjualan yang cukup signifikan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Pada pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan mendalam dalam cara operasional perusahaan, terutama dalam hal cara kerja tim penjualan. Hal ini membuat komunikasi yang kurang efektif antar tim dan manajer, sehingga menghambat pencapaian target penjualan. Selain itu, beban kerja yang meningkat bagi tenaga penjualan, karena adanya penyesuaian dengan cara baru dalam

pemasaran dan penjualan kendaraan di tengah ketidakpastian pasar, semakin menambah tekanan pada karyawan.

Kurangnya dukungan yang memadai dalam hal pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk menghadapi tantangan digitalisasi semakin memperburuk situasi. Lingkungan kerja yang terlalu pasif memicu stres dan kurang fleksibel juga mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya menjadi langsung pada penurunan penjualan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor manajemen SDM, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta pengelolaan beban kerja yang seimbang, sangat penting untuk mencapai target penjualan yang optimal. Hal tersebut didukung dengan hasil data pendukung yang diperoleh dari bentuk tabel yang ada :

Tabel I.1

Target Penjualan

PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang

Periode 2019-2024

Tahun	Target	Actual Pencapaian	Persentase Pencapaian
2019	Rp 19.200.000.000	Rp 19.559.041.591	101,9%
2020	Rp 20.400.000.000	Rp 10.000.100.000	49,0%
2021	Rp 18.000.000.000	Rp 12.044.145.475	66,9%
2022	Rp 16.200.000.000	Rp 12.798.028.865	79,0%
2023	Rp 16.200.000.000	Rp 12.486.432.853	77,1%
2024	Rp 16.200.000.000	Rp 12.500.000.000	77,1%
Total	Rp 106.000.000.000	Rp 79.387.748.784	74,8%

Sumber: PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang, 2019-2024

Berdasarkan Tabel I.1 diatas menunjukkan naik turunnya kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang, dilihat bahwa target Perusahaan tidak tercapai mulai dari 2020-2025 sedangkan hasil melampaui target hanya pada tahun 2019. Berikut bentuk pra riset faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir 2019:189).

Tabel I.2
Tabel Pra Riset Faktor Kinerja

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan Memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas yang diberikan	19	11
2	Karyawan memiliki Pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik	20	10
3	Karyawan memahami rancangan kerja yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah ditentukan	18	12
4	Kepribadian yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ditempat kerja.	19	11
5	Motivasi kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif	17	13
6	Seorang pemimpin dapat mengatur dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan	17	13
7	Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dalam menjalankan tugas	18	12
8	Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan di perusahaan	17	13
9	Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.	18	12
10	Lingkungan di tempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dengan fasilitas yang memadai.	8	22
11	Karyawan menunjukkan Tingkat loyalitas yang tinggi,dibuktikan dengan masa kerja yang Panjang dan dedikasi yang kuat.	20	10
12	Karyawan merasa bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan perusahaan dalam pekerjaan sehari-hari.	18	12
13	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	17	13

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut
(Harini,dkk 2018:23) data pra riset sebagai berikut:

Tabel I.3
Tabel Pra Riset Faktor Kinerja

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan Pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	11	19
2	Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor	14	16

Berdasarkan tabel I.2 dan I.3 yaitu hasil pra riset di atas terdapat beberapa masalah pada variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan di antaranya yaitu Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Sehingga penulis mengambil beberapa variabel untuk dijadikan penelitian lebih lanjut.

Tabel I.4
Pra Riset Kinerja Karyawan
Pada PT.Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang

No	Pernyataan	Jawab	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	17	13
2.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan	12	17
3.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	16
4.	Karyawan merasa penekanan biaya membantu perusahaan menjadi lebih efisien	17	13
5.	Pengawasan oleh atasan sudah di lakukan dengan baik	17	13
6.	Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	12	18

Sumber : Pra Riset PT Lautan Berlian Utama kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada poin 2,3 dan 6 Dimana kuantitas tidak bisa dihasilkan sesuai dengan yang ditetapkan.hal ini dilihat dari karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang berlebihan bisa membuat karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai target. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dimana masih banyak karyawan yang bersantai-santai saat ada pekerjaan yang belum diselesaikan. Hubungan antar

karyawan belum terjalin dengan baik, dengan kondisi ini hubungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan selain itu bisa menyebabkan kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya rasa saling menghargai, serta terbatasnya kesempatan untuk berkolaborasi atau membangun hubungan di luar tugas pekerjaan.

Tabel I.5
Pra Riset Lingkungan Kerja
Pada PT.Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang

No	Pernyataan	Jawab	
		Ya	Tidak
1.	Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan berjalan dengan baik	14	16
2.	Karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	11	19
3.	Komunikasi dan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik.	14	16
4.	Security menjaga keamanan dengan baik di lingkungan Perusahaan.	18	12

Sumber : Pra Riset PT Lautan Berlian Utama kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada poin 1,2, dan 3 membuktikan bahwa dilihat dari hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan belum berjalan dengan baik, dikarenakan ketidak harmonisan dalam kerja sama tim, yang berakibat pada kurangnya koordinasi antar anggota tim. kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan menunjukkan rendahnya komitmen terhadap kualitas dan hasil yang diinginkan perusahaan, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja individu maupun tim. Komunikasi dan kerja sama antar karyawan belum berjalan dengan baik. Hal ini

mengakibatkan komunikasi antar individu dalam tim atau dengan pimpinan terganggu, informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas menjadi terhambat.

Tabel I.6
Pra Riset Beban Kerja
Pada PT.Lautan Berlian Utama Motor Kota Palembang

No	Pernyataan	Jawab	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik	11	17
2.	Karyawan bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.	12	18
3.	Tugas yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan waktu yang ditetapkan	14	16

Sumber : Pra Riset PT Lautan Berlian Utama kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada poin 1,2 dan 3 karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan karena kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas utama. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat karyawan merasa terbebani.

Dari hasil fenomena tersebut terdapat banyak karyawan yang belum bekerja secara professional hal ini dapat di lihat dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang.
2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang.
3. Adakah pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang .
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang .
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang .

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai Komunikasi, pendidikan dan pelatihan pada pemerintah daerah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna untuk mempertahankan kinerja karyawan dan memberi manfaat kepada PT. Lautan Berlian Utama Motor kota Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Cabang Kota Bengkulu (Studi Kasus Karyawan dealer). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 42–51. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2843>
- Adha, Qomariah, & Hafidzi, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Afandi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing. Pekanbaru Riau
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Pekanbaru Riau
- Asiati, Umar, & Sitinjak. (2019). The Effects of Service Quality, Image and Trust on Satisfaction and Its Impact on Syari'ah Bank Customer Loyalty in Palembang. *Business and Economic Research*, 9(1), 295. <https://doi.org/10.5296/ber.v9i1.14205>
- Asma & Kharisma. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Samarinda. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Budiarti, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera, *The World Of Business Administration Journal*
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Effendy, & Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Harini, & Damayanti. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Hasan, I. (2015). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Perwira, & Ramdhani. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Suryani Tehnik. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 23–31.
- Rukhviyanti, & Ambarwati. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitia Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitan Kuantitatif*. Alfabeta.Bandung
- Suryani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. Nila Cakra : Denpasar.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuriana, Septarina, & Suwani. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jesya*, 7(1), 566–574. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1408>