

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AGRINDO RAYA BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama : Ayu Destri Aristiyanti

NIM : 212021217

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AGRINDO RAYA BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Ayu Destri Aristiyanti

NIM : 212021217

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Destri Aristiyanti
NIM : 212021217
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrindo Raya Banyuasin.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 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 sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



1000
METRAL
TEPEL
EAAMX193598787

Ayu Destri Aristiyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrindo Raya Banyuasin.
Nama : Ayu Destri Aristiyanti
NIM : 212021217
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II



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



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN: 0230019401

Mengetahui
Dekan

U-1 Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafha, P. Prandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

”Jadilah kuat, untuk segala hal yang membuatmu patah.

” maka janganlah berkecil hati dan jangan pula putus asa, karena kamu lebih unggul jika kamu beriman.”

(Qs. AL-Imran 3:133)

PERSEMBAHAN

Puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunianya, sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Dengan rasa banga kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. cinta pertama dan panutanku, Abah Aman. Yang telah memberikan segala dukungan, semangat, perhatian, doa serta telah mendidik dan membesarkan saya dalam limpahan kasih sayang. Terimakasih atas apa yang telah diberikan kepada saya yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan apapun selamanya. Kesederhanaan apapun dirinya dia tetap berharga dimataku.
2. Pintu surgaku, umak Nurhayati. Beliau sangat berperan penting dalam kehidupan saya apapun boleh terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bantuan, dukungan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas semua nasihat yang diberikan, umak menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat. Terimakasih .
3. Saudara saya tersayang (Redi, Rosidah, Bujang Jumat, Sunardi, Netra Lusia, S.Pd, Dedi Azwari). Yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material.
4. Saudara ipar saya tersayang (Rina Meilina, Sinar Tiara, Rumiyati, Aan Merta, Sella). Yang selalu memberikan dukungan dan semangat
5. Keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangat, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
6. Keponakan saya yang telah memberikan dukungan dan semangat
7. Almamater yang saya banggakan.



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang judul **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrindo Raya Banyuasin**. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita di beri syafaat Oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin. 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 terima kasih saya sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Abah (Aman)Umak (Nurhayati) yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan doa selama melakukan penulisan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa ridha dari kedua orang tua penulis. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan segala kebutuhan dan memberikan tempat ternyaman sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. dan Saudara kadungku, serta keluarga besarku yang telah memberikan dukungan tanpa mereka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan melindungi mereka dimanapun

berada Aamiin. Penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada di saat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi dan selalu memanjatkan do'a untuk putrinya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah di berikan selama ini. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Keberhasilan selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu,dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalamdalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Hj, Kholilah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik saya yang memberikan arahan dan dukungan kepada saya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Kedua orang tua (Aman dan Nurhayati) yang telah memberikan semuanya untuk saya.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Agrindo Raya yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. . Keluarga besar yang telah memberikan semangat dan dukungan secara moral maupun material yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Sabahat-sahabat saya yang tak kalah penting kehadirannya (Melya, Vica, Angkut, Runi, Eti, Cici, Selvi, Rosa). Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis, telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
12. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
14. Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang , Mei 2025

Ayu Destri Aristiyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Oprasional Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisi Data dan Teknik Analisis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil	56
B. Pembahasan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Produksi PT.Agrindo Raya Banyuasin	6
Tabel I.2	Hasil Prariset Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Banyuasin	7
Tabel I.3	Hasil Prariset Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Banyuasin	8
Tabel I.4	Hasil Pra Riset PT. Agrindo Raya Banyuasin	9
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya	35
Tabel III.1	Jumlah Populasi dan Sampel.....	44
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	57
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang/bagian	62
Tabel IV.7	Jawaban Responden Kinerja Karyawan(Y).....	63
Tabel IV.8	Jawaban Responden Beban Kerja(X1)	65
Tabel IV.9	Jawaban Responden Lingkungan Kerja(X2)	67
Tabel IV.10	Jawaban Responden Kepuasan Kerja(X3).....	68
Tabel IV.11	Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.12	Hasil Uji F (Uji Simultan)	72
Tabel IV.13	Hasil Uji t (Uji Parsial)	73
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi.....	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar III.1 Operasional Variabel.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi data variabel kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 4 : Tabulasi data variabel beban kerja (X1)
- Lampiran 5 : Tabulasi data variabel lingkungan kerja (X2)
- Lampiran 6 : Tabulasi data variabel kepuasan kerja (X3)
- Lampiran 7 : Identitas responden
- Lampiran 8 : Frekuensi jawaban responden
- Lampiran 9 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (Y)
- Lampiran 10 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (X1)
- Lampiran 11 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (X2)
- Lampiran 12 : Hasil uji validitas dan uji reliabilitas (X3)
- Lampiran 13 : Regresi linier berganda
- Lampiran 14 : Uji F
- Lampiran 15 : Uji t
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI

Lampiran 18 : Sertifikas SPSS

Lampiran 19 : Serifikat Apikasi Komputer dan Komputer Bisnis

Lampiran 20 : Tabel r

Lampiran 21 : Tabel F

Lampiran 22 : Tabel t

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Agrindo Raya Banyuasin.

Ayu Destri Aristiyanti¹, Kholilah², Randy Hidayat³.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Agrindo Raya Banyuasin, adakah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Agrindo Raya Banyuasin. jenis Penelitian yang di gunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 373 karyawan, Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalan 10% maka di dapat sampel sebanyak 79 karyawan dengan teknik probability sampling. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif . Uji instrumen, uji validitas, uji raelibilitas, tehni kanalisis yang digunakan adalah analisisregresi linear berganda, uji F, uji t dan korfisien diterminasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa. Ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Agrindo Raya Banyuasin, Uji F menunjukkan bahwa. Ada pengaruh signifikan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama , uji t menunjukkan bahwa. Ada pengaruh signifikan beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Agrindo Raya Banyuasin, hasil koefisien diterminasi dari pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerjakar yawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

The Influence of Workload, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Agrindo Raya Banyuasin.

Ayu Destri Aristiyanti¹, Kholilah², Randy Hidayat³.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of workload, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Agrindo Raya Banyuasin, whether there is an influence of workload, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Agrindo Raya Banyuasin. The type of research used is associative research. The population in this study was 373 employees, The sample in this study was determined based on the slovin formula with a 10% error rate, so a sample of 79 employees was obtained with the probability sampling technique. The data required are primary and secondary. Data collection methods in this study are questionnaires, Data analysis techniques, quantitative analysis and qualitative analysis, Instrument testing, validity test reliability test, the analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient terminated with a significant level of 10%. The results of multiple linear analysis show that. There is an influence of workload, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Agrindo Raya Banyuasin, F test shows that, There is a significant influence of motivation, leadership and work environment on employee performance at PT. Tata Bara Utama, t test shows that. There is a significant influence of workload, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Agrindo Raya Banyuasin, the results of the coefficient of determination of the influence of workload, work environment and job satisfaction are able to explain the changes that occur in employee job satisfaction with a large contribution of 54.5% while the remaining 45.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords : Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, material, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di perlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang di butuhkan oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang di terima.

Menurut Ajar, 2020:4 pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelolah sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksanaan operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh

keberhasilan masing-masing individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. suatu organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya

Ekhsan, 2019:2 sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan. diberbagai visi untuk keperluan manusia. serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020) Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan , potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh oleh kedua belah

pihak. bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sumber hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan sangat bergantung pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam I Komang Budiarta (2021:15) adalah beban kerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasim, 2016:189 adalah lingkungan dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo, 2017:22 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, beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi

(2018:118) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor lain yang perlu di perhatikan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yang dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap rekan kerja, pimpinan dan lingkungan sekitarnya.

PT. Agrindo Raya Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan. Usaha utama perusahaan ini yaitu meliputi penanaman, pemeliharaan, dan penjualan hasil produksi yaitu berupa sawit. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan di dalam perusahaan ini yaitu dimana menurunnya hasil pencapaian target perusahaan. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat kinerja karyawan, rendahnya lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan, dan adanya

beban kerja yang berlebih sehingga munculnya ketidakpuasan dalam bekerja.

Kinerja karyawan PT. Agrindro Raya Banyuasin masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari produksi yang masih belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target dan realisasi produksi buah sawit pada PT. Agrindrio Raya Banyuasin sebagai berikut.

Tabel I.I
Data Produksi Agrindo Raya
PT. Agrindo Raya

Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Realisasi (%)
2019	15.241.235 ton	15.136.665 ton	99%
2020	23.172.391 ton	22.962.283 ton	99%
2021	20.786.182 ton	20.327.984 ton	97%
2022	18.859.178 ton	15.638.519 ton	82%
2023	17.254.592 ton	13.205.490 ton	76%
2024	25.814.618 ton	19.659.246 ton	76%

Sumber: PT. Agrindo Raya Banyuasin Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi Agrindro Raya tahun 2019-2024 yang masih belum bisa mencapai target dengan presentase pada tahun 2019 sebesar 99 %. Pada tahun 2020 sebesar 99%. Pada tahun 2021 sebesar 97%. Pada tahun 2022 sebesar 82%. Pada tahun 2023 sebesar 76% dan 2024 sebesar 76%. Terkait kondisi tersebut peneliti menduga adanya tingkat kinerja karyawan yang masih rendah, sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat realisasi produksi buah sawit pada PT.

Agrindo Raya Banyuasin yang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti pengaruh beban kerja berlebih dan lingkungan yang tidak nyaman sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk dan karyawan kewalahan untuk menyelesaikan tugasnya dalam satu waktu tertentu, serta tidak di dukung dengan kepuasan dalam bekerja karena merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja . Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. Agrindo Raya Banyuasin peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 karyawan.

Berikut faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam I Komang Budiassa (2021:15).

Tabel I.2
Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja
Karyawan PT. Agrindo Raya

No	Pernyataan	S	TS
1	Faktor Individu Karyawan merasa mampu melaksanakan kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan	17	13
2	Beban Kerja Karyawan tidak merasa terbebani untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu	10	20

sumber: olahan data penulisan berdasarkan teori,2024

Berdasarkan Tabel 1.2 data pra- riset PT. Agrindo Raya Banyuasin penulis menemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan. karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Karyawan tidak merasa

terbebani untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu. dapat dilihat pada pernyataan no 2 yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agrindo Raya Banyuasin.

Berikut faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:189-193).

Tabel I.3
Hasil Pra Riset faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja
Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin

No	Pernyataan	S	T S
1	Kemampuan Karyawan merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas pekerjaan saya	16	14
2	Pengetahuan Karyawan memiliki pengetahuan yang memadai tentang bidang pekerjaan saya	18	12
3	Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan karyawan mendukung efisiensi dan efektivitas kerja	18	12
4	Kepribadian Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dari berbagai divisi	17	13
5	Motivasi Insentif dan penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong semangat kerja karyawan	16	14
6	Kepemimpinan Pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan	25	5
7	Gaya Kepemimpinan Pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan tim	21	9
8	Budaya Organisasi Budaya kerja disini mendorong kolaborasi antar anggota tim	17	13
9	Kepuasan Kerja Kondisi kerja karyawan saat ini sesuai dengan harapan dan kepuasan karyawan	10	20
10	Lingkungan Kerja Lingkungan kerja aman dan nyaman untuk bekerja	12	18
11	Loyalitas Karyawan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat kerja	22	8
12	Komitmen Karyawan bersedia bekerja keras untuk memastikan kesuksesan organisasi	17	13
13	Disiplin Kerja Karyawan mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan	19	11

Sumber: olahan data penulisan berdasarkan teori,2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dari hasil pra-riiset faktor yang mempengaruhi kinerja disini lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Maka

dari itu penulis melakukan pra- riset sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Agrindo Raya untuk memperkuat peneliti atas permasalahan yang terjadi di PT. Agrindo Raya

Tabel I.4
Hasil Pra Riset di PT. Agrindo Raya Banyuasin

No	Pernyataan	S	TS
Kinerja Karyawan			
1	Kualitas Hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar kualitas yang telah di tentukan	16	14
2	Kuantitas Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap hari	12	18
3	Ketepatan Waktu karyawan mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	14	16
4	Efektifitas Karyawan selalu memilih cara yang paling efektif dalam menyelesaikan tugas	17	13
5	Komitmen Karyawan berkomitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan	16	14
Beban Kerja			
1	Jam Kerja Efektif Tugas-tugas pekerjaan saya dapat diselesaikan dalam jam kerja yang sudah ditetapkan	12	18
2	Latar Belakang Pendidikan Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	14	16
3	Jenis Pekerjaan Jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan peran dan tanggung jawab jabatan saya	17	13
Lingkungan Kerja			
1	Penerangan Penerangan di tempat kerja sudah memadai dan membantu dalam melaksanakan tugas.	14	16
2	Suhu Udara Saya merasa suhu ruangan kerja sesuai dengan kenyamanan kerja saya.	18	12
3	Kebisingan Saya bisa berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar.	18	12
4	Penggunaan Warna Warna ruangan membantu saya merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja		
5	Ruang yang dibutuhkan Ruang kerja saya cukup luas dan memberikan kebebasan bergerak saat bekerja.	16	14
6	Kemampuan Untuk Bekerja Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kemampuan saya dalam bekerja secara maksimal.	11	19
7	Hubungan Pegawai Lainnya Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung dalam pelaksanaan tugas	20	10
Kepuasan Kerja			
1	Menyenangi Pekerjaannya Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini.	12	18
2	Mencintai Pekerjaannya Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan	17	13
3	Moral Kerja Positif Saya berusaha untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	19	11
4	Disiplin Kerja Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan..	20	10
5	Prestasi Saya mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari atasan atas prestasi kerja saya.	10	20

sumber: olahan data penulisan berdasarkan teori,2024

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas data pra-riset PT. Agrindo Raya Banyuasin penulis menemukan permasalahan pada Variabel Kinerja Karyawan pada poin 2 dan 3. Pada indikator kuantitas, Karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap hari..Kemudian pada indikator ketepatan waktu, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu. karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan dan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan data pra-riset PT. Agrindo Raya Banyuasin bahwa variabel Beban Kerja diatas penulis menemukan permasalahan Beban Kerja pada poin 1 dan 2. Pada indikator Jam kerja Efektif, karyawan menyatakan bahwa karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan tugas-tugas pekerjaan saya dapat diselesaikan dalam jam kerja yang sudah ditetapkan. Kemudian pada indikator Latar Belakang Pendidikan, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.

Jadi dapat dilihat yang terjadi di PT. Agrindo Raya Banyuasin ialah karyawan belum mendapat cukup waktu menyelesaikan pekerjaan

yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan latar belakang pendidikan juga menjadi masalah di dalam pekerjaan karena jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, karyawan merasa terbebani dan akan merasa frustrasi karena tidak dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara optimal.

Berdasarkan data pra-riset PT. Agrindo Raya Banyuasin diatas penulis menemukan permasalahan mengenai variabel Lingkungan Kerja. pada poin 1 dan 6. pada indikator Penerangan, karyawan menyatakan bahwa memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan penerangan di tempat kerja sudah memadai dan membantu dalam melaksanakan tugas. Kemudian pada indikator Kemampuan Untuk Bekerja, karyawan menyatakan tidak setuju atas pernyataan Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kemampuan saya untuk bekerja secara maksimal. Dapat dilihat permasalahan yang ada di PT.Agrindo Raya Banyuasin. ialah kurangnya segi pencahayaan di lingkungan perusahaan dan kurangnya sumber daya yang cukup untuk mendukung pekerjaan secara efektif, seperti teknologi yang usang, dan jalan yang sulit untuk di lalui, akses terbatas terhadap alat dan bahan yang dibutuhkan.

Berdasarkan data pra-riset PT. Agrindo Raya Banyuasin diatas penulis menemukan permasalahan mengenai variabel Kepuasan Kerja. pada poin 1 dan 5. Pada indikator menyenangkan pekerjaanya, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan saya merasa senang

dengan pekerjaan saya saat ini. Kemudian pada indikator Prestasi, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan saya mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari atasan atas prestasi kerja saya dapat. Dapat dilihat permasalahan tersebut dimana kepuasan karyawan masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT,. Agrindo Raya Banyuasin yang disebabkan oleh beberapa faktor- faktor yaitu, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrindo Raya Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin?
2. Adakah Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin?
4. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrindo Raya Banyuasin.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang di dapat dari perkuliahan yang telah di terima dan di praktekkan kedalam penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Agrindo Raya Banyusian. Khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis. Serta dapat menjadikan peneliti yang selanjutnya agar menjadi lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Penerbit UISU Press
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224-249.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Aslama, A. R. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Laksana Karoseri". (Doctoral dissertation).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). M
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATION AND ECONOMIC DEVELOPMENT*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Handoko (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hariana, F. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Jaya". *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 170-183. Diakses pada tanggal 26 Januari 2023.
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022, March). The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 623-633).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. "Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manggabarani, A. S., & Pusporini, P. (2021). Analisis Loyalitas Pelanggan Terkait Kualitas, Harga dan Desain Produk serta Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengguna Kosmetik Brand Wardah). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 20(2), 125–151. <https://doi.org/10.14710/jspi.v20i2.125-151>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2). hlm 170-183.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. In J. Shelstad (Ed.), Pearson (Ninth Edit).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 134-140.

Sutrisno, Edy 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :
Alphabet

Tarwaka. (2014). Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Harapan Press.

Yahya, & Hendri. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19.