

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG**



**SKRIPSI**

**Nama : Lion Arvival Pradana**

**NIM : 212021067**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**Nama : Lion Arvival Pradana**

**NIM : 212021067**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lion Arvival Pradana  
NIM : 212021067  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

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 lain.
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 dan 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 penyimpangan 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, Februari 2025



Lion Arvival Pradana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

Nama : Lion Arvival Pradana  
NIM : 212021067  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2025

**Pembimbing I,**



Amidi, S.E., M.Si  
NIDN : 0229056502

**Pembimbing II,**



Efrina Masdani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN : 0220048603

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Apabila yang ada di depan membuatmu takut, dan yang dibelakang membuatmu luka, lihatla keatas, sungguh Allah tak pernah gagal dalam menolongmu”*

*“Jangan berkata tidak mungkin kepadaku sebelum kamu mati mencobanya” (Sultan Muhammad Al- Fatih).*

*“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, adalah seribu langkahku untuk maju”*

### PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah (Sony Roebyanto) dan Ibu (Ida Royani)
- ❖ Saudara dan Saudariku
- ❖ Keluarga dan Teman Seperjuangan
- ❖ Almamater kebanggaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pada kesempatan kali ini, teristimewa penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Sony Roebyanto dan Ibu Ida Royani yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, memberi doa dan dukungan, mendidik, membimbing, memberikan pengorbanan moral dan materil, jiwa dan raga, gelar ini adalah bukti setiap tetes keringat dan lelah kalian.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Efrina Masdaini, S.E.,M.Si.,CHRO selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmunya.
7. Kepada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Ibu Sri Warti dan seluruh karyawan yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi ini.
8. Kepada saudara yang mendukung saya Irgi Marcellino Dwiyanto, Caline Anggun Triyani yang telah memberikan dorongan kepada kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini

9. Kepada Suci Anggun Syagitha yang senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Seluruh keluarga dan Teman-teman seperjuangan satu almamater (Rifki Sultan, Aldi Rialdi, Ipran, *The bli boys*, Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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 Sabilil Haq, Fastabikul Khairot**

**Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh**

Palembang      Mei 2025

Lion Arvival Pradana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penulisan .....	9
D. Manfaat Penulisan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Data yang diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng .....	4
Tabel 1. 2 Jawaban Responden Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 1. 3 Jawaban Responden Hasil Pra Riset Beban Kerja .....	7
Tabel 1. 4 Jawaban Responden Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja .....	8
Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian sebelumnya.....	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	36
Tabel 3. 2 Distribusi Populasi dan Sampel.....	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas .....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Respondem Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja .....	58
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4.11 Uji f .....	65
Tabel 4.12 Uji t.....	66
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	34
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran Sertifikat lainnya

Lampiran: Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Lion Arvival Pradana/212021067/2025/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner, Populasi penelitian di PT. Suryabumi Agrolanggeng berjumlah 150 karyawan dan sampel sebanyak 60 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, 2) Terdapat Pengaruh Negatif dan Signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, 3) Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT*****Lion Arvival Pradana/212021067/2025/ The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng***

*This research aims to determine the effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng. This type of research is associative. The data collection technique used in this study is through the distribution of questionnaires. The population of the study at PT. Suryabumi Agrolanggeng consists of 150 employees, and the sample size is 60 employees. The data analysis used in this study is Multiple Linear Regression, with a significance level of 10%. The results of this study indicate that: 1) There is a positive and significant effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng, 2) There is a negative and significant effect of Workload on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng, 3) There is a positive and significant effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng.*

***Keywords: Workload, Work Environment and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, memungkinkan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin atau semata-mata sumber daya bisnis. (Bintoro dan Daryanto, 2017)

Karyawan adalah aset berharga bagi suatu instansi atau perusahaan. Untuk memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal, pengelolaan yang baik sangat diperlukan. Baik karyawan maupun instansi berharap agar kinerja karyawan dapat berjalan optimal, sehingga visi dan misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan atau kelompok mampu mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kontribusi terhadap visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Silaen et al., 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individual dan faktor lingkungan organisasi, beban kerja termasuk kedalam faktor individual sedangkan lingkungan kerja termasuk kedalam faktor lingkungan organisasi. Sementara itu menurut Kasmir (2019:189) mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah lingkungan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu menangani beban kerja secara maksimal dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan mengalami penumpukan beban kerja, yang mengakibatkan mereka memerlukan waktu lebih lama dari waktu kerja yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hutabarat (2017:104) beban kerja mencakup kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat melakukan aktivitas mereka secara optimal, sehat, dan aman. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka.

Lingkungan kerja juga menjadi poin penting dalam kinerja karyawan. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik itu dari perseorangan maupun kelompok dan maupun fasilitas yang ada pada perusahaan.

PT. Suryabumi Agrolangeng merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri PT. Suryabumi Agrolangeng memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengurangi kemiskinan dan memberikan lapangan kerja bagi penduduk lokal atau mengurangi pengangguran dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan. Perusahaan ini memulai aktivitas penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 berdasarkan

Surat Keputusan pencadangan dari gubernur Nomor 791/SK/I/1991 tertanggal 12 November 1991. Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar diberikan pada bulan Desember 2000 dengan Nomor 01/HGU/12/2000. Areal ini digunakan untuk pembangunan fasilitas pengolahan. Penelitian ini dilakukan di Desa Simpang Tais, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan.

Kinerja perusahaan dapat diukur melalui hasil produksi yang dihasilkan. Jika hasil produksi suatu perusahaan terus mengalami peningkatan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kondisi baik. Sebaliknya, jika target produksi tidak tercapai, maka ada masalah yang terkait dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi *CPO* PT. Suryabumi Agrolanggeng.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil produksi *CPO* PT. Suryabumi Agrolanggeng Tahun 2019-2023**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase tercapai (%)</b>
1	2019	48.891.750	31.424.079	64,3
2	2020	51.345.000	33.889.094	65,9
3	2021	54.190.500	45.833.325	84,6
4	2022	56.789.000	43.840.590	77,2
5	2023	52.875.000	45.309.515	85,7

Sumber: PT. Suryabumi Agrolanggeng, Oktober 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 merupakan hasil produksi *CPO* dari tahun 2019 sampai tahun 2023, dimana hasil produksi tidak mencapai target. Pada 5 tahun tersebut perusahaan tidak mencapai target karena pada tahun 2019 dan 2020 terjadi *Covid-19* sehingga berpengaruh terhadap produksi *CPO* pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, penyebab lain tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan adalah penyuplai dan hasil panen yang didapatkan tidak terlalu banyak, target yang ditetapkan selalu naik dan terlalu besar. Realisasi yang belum mencapai target menjadi masalah bagi perusahaan, yang terlihat dari kondisi produksi yang belum berjalan dengan optimal.

Perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa PT. Suryabumi Agrolanggeng harus mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, selain didukung dengan data produksi yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan, didukung juga dengan hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng guna mengetahui fenomena mengenai judul Pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Berikut adalah tabel hasil pra-survey :

**Tabel 1. 2**  
**Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan baik sesuai dengan kemampuan karyawan	14	16
2.	Karyawan menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	12	18
3.	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	18
4.	Karyawan menggunakan anggaran biaya dengan baik	22	8
5.	Pengawasan dilakukan secara rutin dan menyeluruh	19	11
6.	Karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	27	3

Sumber : Kuisisioner Pra Riset, Oktober 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil jawaban 30 karyawan ada 3 indikator yang bermasalah pada variabel pencapaian kinerja yaitu pada kualitas, kuantitas dan waktu.

Kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng sudah cukup baik, tetapi belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target perusahaan belum dapat dipenuhi, karena kualitas kerja karyawan tidak maksimal, belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 1. 3**  
**Beban kerja PT. Suryabumi Agrolanggeng**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tidak keberatan terhadap tugas kerja yang diberikan	13	17
2	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas kerja	13	17
3	Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	10	20

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, Oktober 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat permasalahan yang terjadi di PT. Suryabumi Agrloanggeng bahwasannya terdapat karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas kerja, dan tidak dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan. Hal ini terlihat dari beban kerja karyawan berat dan tidak sesuai dengan yang telah diharapkan perusahaan dan menjadi penyebab menurunnya kinerja dari karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng yang berdampak pada hasil produksi. Hal ini terlihat terlihat dari rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik, mental karyawan, dan jam kerja yang diterapkan perusahaan.

Tabel 1. 4

**Lingkungan Kerja PT. Suryabumi Agrolanggeng**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan dan cahaya di tempat kerja sudah baik	23	7
2	Sirkulasi udara sudah baik dan tidak ada bau yang mengganggu	8	22
3	Tata letak ruang kerja sudah baik sehingga memudahkan pekerjaan	25	5
4	Dekorasi yang diterapkan membuat lebih fokus dalam bekerja	25	5
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan kebisingan yang ada	12	18
6	Akses jalan ke tempat kerja sudah baik	5	25

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, Oktober 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat permasalahan yang terjadi di PT. Suryabumi Agrolanggeng bahwasannya terdapat karyawan yang kurang puas terhadap kondisi kerja yang kurang nyaman, misalnya : suara yang bising dari mesin produksi, ada bau tidak sedap akibat limbah pabrik, akses menuju perusahaan belum baik seperti jalan rusak dan berdebu, sehingga membuat karyawan terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan dari fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?
2. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?
3. Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?

## **C. Tujuan Penulisan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

## **D. Manfaat Penulisan**

1. Manfaat bagi penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan serta sebagai media belajar untuk dapat mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan secara ilmiah.

## 2. Manfaat bagi almamater

Sebagai bahan referensi dan sebagai tambahan informasi bagi para mahasiswa mengenai pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian sebelumnya.

## 3. Bagi lokasi penelitian

Sebagai pemberi gambaran mengenai PT. Suryabumi Agrolanggeng serta sebagai masukan bagi pihak PT. Suryabumi Agrolanggeng untuk menentukan kebijakan-kebijakan lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- D Bintoro, D. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media, Yogyakarta.
- Dwi, T. L., Abadi, S., & Suhaeni, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 49-55.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Hasan. (2017). *Analisis data penelitian dengan statistik* (Suryani (ed.); 2nd ed.). Bumi Aksara.
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative.
- 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* (1st ed.). Rajawali Pers.

Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.

Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. [http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=10837](http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837)

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99-112.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT. Refika Aditama.

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

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.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.

- Suci, A., Rahmadani, M., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Syafitriyani Syafitriyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(3), 14–24. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.434>.
- Tri Juniarti, A., & Darra Gusti Putri, M. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja (pp. 1–75). CV. Pena Persada.
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>