

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. AGRONUSA ALAM PERKASA**



**SKRIPSI**

**Nama: DEVI YANTI**

**NIM: 212021029**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. AGRONUSA ALAM PERKASA**

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



**Nama: DEVI YANTI**

**NIM: 212021029**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Yanti  
NIM : 212021029  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis 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 di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Devi Yanti

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Displin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa  
Nama : Devi Yanti  
NIM : 212021029  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2026

**Pembimbing I,**



**Fitantina S.E., M.Si.**  
NIDN: 0028026301

**Pembimbing II,**

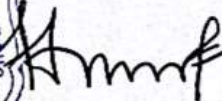


**Efrina Masdaini S.E., M.Si., CHRO.**  
NIDN: 0220048603

**Mengetahui:**

**Dekan**

**Dr. Zahaba Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.**



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

**“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”**

**(QS. Al-Baqarah 2:286)**

**Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:**

- **Ayahku Dian Sugara dan Ibuku Darmiyati yang selalu mendo’akan dan menyayangiku disetiapsituasi dan kondisi.**
- **Kakak dan Adik-Adikku Tersayang Agustina, Junaidi Anggara, Akbar, Aisya Putri, Brian Faisal, Arisha.**
- **Untuk seluruh Keluarga Besarku yang selalu membantu dalamkesusahan penulisan skripsi ini.**

## PRAKATA



### **Assalaamu'alaikum Warrahmatullaahi Wabarrakatuh**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat serta hidayahnya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**. Dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan, dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Tidak terlupakan sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat dari alam kegelapan ke alam terang-menerang. Penulis merasa berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini. sehingga pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Dian Sugara) dan Ibunda (Darmiyati) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. 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., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si., dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., selaku Penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan sara demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Oomku tersayang Frenki Gunawan, dan Bibikku Citra rasa bangga dan terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terima kasih sudah menjadi peran ayah untuk penulis, juga untuk semua

perhatian, kasih sayang dan cinta paling besar untuk ponakan mu ini. Terima kasih sudah mengantarkanku berada di tempat ini. Semoga suatu saat nanti saya bisa membahagiakan kalian.

9. Sepupu-Sepupuku tercinta, Indyra Oktavia, Fahriansyah Putra, Vika, dan Febby. Terima kasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
10. Sahabatku Rika Hikmah, Gustina, Sherlyn, dan Dinda Aulia Zahra. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik yang selalu mendengarkan keluh kesah, memberi motivasi, ketika penulis merasa tidak mampu, dan percaya pada penulis bahkan di saat penulis meragukan diri sendiri. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian.
11. Teman-teman seperjuanganku Desty Meilinda Tri Utami dan Fitri Refina Maulin. Terima kasih atas segala kebaikan dan waktu yang selalu kita habiskan bersama selama masa perkuliahan. Semoga Allah selalu melancarkan segala urusan kalian.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Teguh. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak selama masa perkuliahan ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Kehadiranmu bukan hanya sebagai penyemangat, tetapi juga sebagai alasan penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah kamu berikan dibalas dengan kebahagiaan yang berlipat ganda.

13. Terakhir, kepada sang penulis karya ilmiah ini yaitu saya sendiri, Devi Yanti, terima kasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Jadilah gadis ceria dan menyenangkan dimana pun kamu berada dan tetap berjuang untuk masa depan.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan pihak-pihak di atas dalam memperlancaran penelitian skripsi ini. Selain itu, penulis menyadari bahwa sripsi ini jauh dari kesempurnaan, meskipun demikian penulis berharap skripsi ini bermanfaat.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Palembang, April 2026

Penulis,

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> <b>.....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
E. Data yang diperlukan .....	34

F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>JADWAL PENELITIAN.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasi Tahun 2020-2024 .....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan .....	6
Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Disiplin Kerja .....	8
Tabel 1.4 Hasil Pra Riset Beban Kerja .....	10
Tabel 1.5 Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja .....	12
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel PT. Agronusa Alam Perkasa .....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan (Y)..	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Disiplin Kerja (X1)....	57
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Beban Kerja (X2).....	61
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Karyawan Variabel Lingkungan Kerja (X3).	65
Tabel IV.7 Uji Analisis Linear Berganda.....	69
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	71
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Persial).....	72
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan....	50
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Masa Kerja...	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	91
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja .....	95
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	97
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	99
Lampiran 6. Hasil Jawaban Responden .....	101
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan $R^2$ .....	104
Lampiran 8. Tabel Distribusi r .....	106
Lampiran 9. Tabel Distribusi t .....	107
Lampiran 10. Tabel Distribusi F .....	108
Lampiran 11. Sertifikat Bidang Etika dan Kepribadian.....	110
Lampiran 12. Sertifikat Pelatihan Psikologi Industri.....	111
Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan Pengembangan SDM Training of Trainer (ToT) Junior .....	112
Lampiran 14. Sertifikat Human Resources Management Professional .....	113
Lampiran 15. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer .....	114
Lampiran 16. Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis.....	115
Lampiran 17. Sertifikat Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan .....	116
Lampiran 18. Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS .....	117
Lampiran 19. Plagiarism Checking.....	118
Lampiran 20. Surat Keputusan Penetapan Pembimbing Skripsi .....	119
Lampiran 21. Surat Bukti Pelunasan BPP .....	120
Lampiran 22. Surat Penelitian.....	121
Lampiran 23. Biodata Penulis.....	122

## ABSTRAK

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**

**Yanti,D<sup>1</sup> , Fitantina<sup>2</sup> , Masdaini E<sup>3</sup>**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa secara Simultan dan Parsial. Jenis Penelitian ini menggunakan asosiatif, variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 71 responden yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda  $Y = 1,532 + 0,153X_1 + 0,165x_2 + 0,434X_3$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $F_{hitung} 82,428 > F_{tabel} 2,74$ , dengan signifikansi  $F 0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,806 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai signifikansi  $t 0,007 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,835 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 6,008 > t_{tabel} 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 77,7%

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja**

## **ABSTRACT**

*Effects of Work Discipline, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa Alam Perkasa*

Yanti, D<sup>1</sup> , Fitantina<sup>2</sup> , Masdaini E<sup>3</sup>

*This study aims to determine the influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment on the performance of employees at PT. Agronusa Alam Perkasa both simultaneously and partially. This study uses an associative design; the variables used are Work Discipline, Workload, Work Environment, and Employee Performance. The sample used was 71 respondents selected by purposive sampling. The main data used are primary data collected using questionnaires and documentation. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression  $Y = 1.532 + 0.153X_1 + 0.165X_2 + 0.434X_3$  show that Work Discipline, Workload, and Work Environment have a positive effect on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa. The results of the hypothesis test simultaneously show there is a significant influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $F_{\text{calculated}} 82.428 > F_{\text{table}} 2.74$ , with F significance  $0.000 < 0.05$ . The results of the partial hypothesis tests show there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{\text{calculated}} 2.806 > t_{\text{table}} 1.996$  with t significance  $0.007 < 0.05$ . There is a significant influence of Workload on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{\text{calculated}} 2.835 > 1.996$  with significance  $0.006 < 0.05$ . There is a significant influence of Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{\text{calculated}} 6.008 > t_{\text{table}} 1.996$  with significance  $0.000 < 0.05$ . The results of the coefficient of determination show that the variables Work Discipline, Workload, and Work Environment can contribute to the fluctuations in Employee Performance by 77.7%.*

**Keywords:** *Work Discipline, Workload, and Work Environmen*

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk beroperasi secara efektif. Peranan SDM sangat penting dalam lingkungan organisasi karena manusia mempunyai potensi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kolektif dalam organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama suatu organisasi dan sebagai kunci yang menentukan berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan yang diperoleh saja, namun juga ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Menurut Kasmir (2020 :182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja yang tinggi akan dicapai dengan adanya kinerja yang baik, kinerja yang baik adalah mengikuti tata cara prosedur perusahaan yang telah ditetapkan dengan sebaik – baiknya supaya mendapatkan hasil yang maksimal, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal – hal yang dapat

menunjang kinerja tersebut. Disamping itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan motivasi kerja.

Disiplin merupakan sikap dan perilaku individu karyawan yang dilihat dari ketaatan dan kepatuhan individu tersebut terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku para karyawannya. Namun peraturan itu tidak akan ada arti bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya.

Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, Beban Kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, Beban Kerja yang berlebih dapat memperburuk suatu kinerja. Jika karyawan merasakan ketegangan dalam bekerja atau Beban Kerja yang berlebihan hal ini akan mempengaruhi perilakunya, seperti rasa malas dalam bekerja (Saputra, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang dirasakan karyawan semakin besar maka dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Menurut Anam (2018), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hal ini dikarenakan kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat menjadi salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif ini akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan diberikan sejumlah fasilitas kerja yang memadai serta Beban Kerja yang sesuai.

PT. Agronusa Alam Perkasa yang beralamat di Desa Teluk Tenggiri, Kec.Air Kumbang Kab. Banyuasin Prov. Sumatera Selatan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan kelapa sawit. Pada mulanya merupakan *take over* dari PT. SMU pada tahun 2009 yang terdiri dari tiga perusahaan yaitu PT. Prima Bumi Sejahtera, PT. Agronusa Inti Mandiri dan PT. Agronusa Alam Perkasa, seiring berjalannya waktu pada tahun 2013 PT. Agronusa Alam Perkasa membentuk management mandiri. Saat ini Agronusa Alam Perkasa merupakan anak perusahaan dari Prima Group yang berkantor di Jakarta Utara merupakan badan usaha yang bergerak dibidang Property dan management hotel bisnis usahanya terbesar di dua kota yaitu Jakarta dan Bali. Pada awal mula PT. Agronusa Alam Perkasa luas nya 342,79 Hektar sampai dengan saat ini dengan adanya pengembangan lahan bertambah sedikit menjadi 454,26 Hektar dan mempunyai karyawan keseluruhan berjumlah 86 orang karyawan.

Seiring dengan perkembangan perusahaan, PT. Agronusa Alam Perkasa terus berupaya meningkatkan kapasitas produksinya. Pertumbuhan luas lahan dan jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan mencerminkan upaya manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja operasional. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana perusahaan berhasil mencapai target produksi yang telah ditetapkan, maka perlu disajikan data pencapaian produksi PT. Agronusa Alam Perkasa selama beberapa tahun terakhir sebagai dasar dalam menganalisis kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan. Berikut ini adalah data target produksi dan realita PT. Agronusa Alam Perkasa tahun 2020-2024.

**Tabel 1.1**  
**Target Produksi dan Realisasi Tahun 2020-2024**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target yang Tercapai (%)	Target yang belum tercapai (%)
2020	9.177.015	8.717.720	95	5
2021	10.322.151	9.480.320	92	8
2022	10.450.047	10.180.749	97	3
2023	10.688.708	9.121.910	85	15
2024	9.510.818	9.009.961	95	5

Sumber: PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025.

Pada tabel I.1, diketahui bahwa target produksi PT. Agronusa Alam Perkasa selama periode tahun 2020–2024 belum sepenuhnya terealisasi secara optimal. Hal ini dibuktikan pada data tahun 2020 realisasi distribusi mencapai 95% dari target yang ditetapkan, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 92%. Pada tahun 2022 perusahaan mampu meningkatkan kinerja produksi dengan tingkat pencapaian sebesar 97%. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan, di mana

realisasi distribusi hanya mencapai 85% dari target yang ditetapkan, sehingga terdapat 15% target yang belum tercapai dikarenakan rotasi panjang, akses jalan yang rusak, dan hujan yang terus menerus. Pada tahun 2024, pencapaian target kembali meningkat menjadi 95%, meskipun masih terdapat selisih antara target dan realisasi distribusi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum perusahaan mampu mendekati target produksi, namun masih terdapat fluktuasi pencapaian yang mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja produksi perusahaan.

Fluktuasi pencapaian target produksi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel I.1 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa belum sepenuhnya stabil dari tahun ke tahun. Terutama pada tahun 2021 dan 2023, ketika realisasi produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan, kondisi tersebut dapat mencerminkan adanya permasalahan pada aspek kinerja karyawan, seperti produktivitas kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam mencapai target operasional. Kinerja karyawan yang belum optimal berpotensi memengaruhi efektivitas proses produksi dan distribusi, sehingga berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti melakukan pra riset kinerja karyawan untuk memperoleh gambaran awal mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Pra riset ini dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, untuk menentukan variabel

Y bermasalah dan akan dijadikan variabel X sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel I.2 di bawah ini.

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kemampuan dan Keahlian	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya	20	10
		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki	19	11
2.	Pengetahuan	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya	18	12
		Pengetahuan karyawan membantu meningkatkan hasil kerja	17	13
3.	Rancangan Kerja	Pekerjaan karyawan memiliki prosedur kerja yang jelas.	17	13
		Pembagian tugas di tempat kerja sudah terstruktur	16	14
4.	Disiplin Kerja	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	14	16
		Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	12	18
5.	Motivasi Kerja	Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik setiap hari	16	14
		Penghargaan kerja mendorong karyawan bekerja lebih optimal	20	10
6.	Kepribadian	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	21	9
		Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	20	10
7.	Komitmen	Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan saya	22	8
		Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin	21	9
8.	Kepemimpinan	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas	18	12
		Atasan bersikap adil kepada karyawan	17	13
9.	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja karyawan aman dan nyaman	13	17
		Fasilitas kerja mendukung kelancaran pekerjaan	14	16
10.	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan atasan membuat karyawan nyaman bekerja	25	5
		Atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	18	12
11.	Beban Kerja	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan karyawan	12	18
		Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu	14	16
12.	Budaya Organisasi	Nilai dan budaya organisasi mendukung kinerja karyawan	17	13
		Hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik	22	8
13.	Kepuasan Kerja	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	20	10
		Karyawan puas dengan kondisi kerja di perusahaan	19	11
14.	Loyalitas	Karyawan berniat untuk tetap bekerja di perusahaan ini	23	7
		Karyawan bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan	20	10

Sumber: Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.2, diketahui bahwa terdapat tiga faktor yang bermasalah, yaitu Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Pada faktor Disiplin Kerja, pernyataan terkait ketepatan waktu dan kepatuhan

terhadap peraturan perusahaan dengan jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah kedisiplinan karyawan, yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan berdampak langsung pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, permasalahan juga terlihat pada faktor Beban Kerja. Faktor Beban Kerja menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa Beban Kerja yang diterima belum seimbang dengan kemampuan atau waktu yang tersedia, sehingga dapat menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Permasalahan lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Lingkungan Kerja. Hasil pra-riset pada faktor lingkungan kerja menunjukkan kondisi Lingkungan Kerja yang kurang nyaman serta fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung dapat menyebabkan karyawan kurang fokus dan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2023 :86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan akan tercapai, sedangkan disiplin yang berkurang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kasmir (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang rendah akan berdampak langsung pada menurunnya kinerja karyawan, karena ketidakhadiran dan ketidakpatuhan terhadap aturan kerja dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target produksi. Secara

umum, peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja berlaku disemua perusahaan seperti pada PT. Agronusa Alam Perkasa. Disiplin kerja mencakup aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap standar kerja, yang secara langsung berdampak pada efektivitas dan konsistensi kinerja. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi disiplin kerja karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, maka dilakukan pra riset disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Riset Disiplin Kerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**

No	Indikator Disiplin Kerja	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kehadiran	Karyawan selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan	10	20
2	Ketaatan terhadap Peraturan Kerja	Karyawan selalu menaati seluruh peraturan kerja yang berlaku di perusahaan	12	18
3	Ketaatan terhadap Standar Kerja	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	11	19

Sumber: Data pra riset PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.3, diketahui bahwa Disiplin Kerja karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden yang menyatakan tidak setuju pada indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, serta ketaatan terhadap standar kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum konsisten dalam kehadiran kerja, kurang menaati peraturan perusahaan, serta belum sepenuhnya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Rendahnya Disiplin Kerja ini diduga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, terutama dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Ditinjau dari hasil pra-riset disiplin kerja, sebagian karyawan menunjukkan adanya kendala terkait kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketaatan terhadap standar kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang belum optimal berpotensi memengaruhi beban kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2020), beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, selanjutnya dilakukan pra-riset terkait beban kerja karyawan, yang mencakup volume pekerjaan, waktu penyelesaian, tingkat kesulitan, beban fisik dan mental, tekanan waktu, serta tingkat kelelahan kerja. Tabel 1.4 berikut menyajikan hasil pra riset awal mengenai beban kerja karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra Riset Beban Kerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**

No	Indikator Beban Kerja	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Volume Pekerjaan	Volume pekerjaan yang karyawan terima setiap hari sesuai dengan kapasitas karyawan	8	22
2	Waktu Penyelesaian Pekerjaan	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal	20	10
3	Tingkat Kesulitan Pekerjaan	Tingkat kesulitan pekerjaan yang karyawan hadapi sesuai dengan kemampuan	21	9
4	Beban Kerja Fisik	Beban kerja fisik yang karyawan jalani masih dalam batas kemampuan	23	7
5	Beban Kerja Mental	Beban kerja mental atau stres yang karyawan alami masih dapat di tangani dengan baik	22	8
6	Tekanan Waktu (Time Pressure)	Karyawan dapat bekerja dengan baik meskipun menghadapi tekanan waktu	9	21
7	Tingkat Kelelahan Kerja	Karyawan merasa energi dan kondisi fisik cukup untuk menjalankan pekerjaan setiap hari	10	20

Sumber: Data pra riset PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025.

Berdasarkan hasil pra riset pada tabel I.4, diketahui bahwa Beban Kerja karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, terdapat beberapa indikator yang mengalami permasalahan. Indikator volume pekerjaan, tekanan waktu (*Time Pressure*) dan tingkat kelelahan kerja mayoritas responden menyatakan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan terkadang melebihi kapasitas, adanya tekanan waktu yang cukup tinggi, serta tingkat kelelahan yang dirasakan memengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, indikator lain seperti waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, beban kerja fisik dan Beban Kerja mental menunjukkan hasil yang lebih positif, dengan mayoritas responden menyatakan setuju, menandakan bahwa dalam aspek ini karyawan masih mampu mengelola pekerjaan sesuai kemampuan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan Beban Kerja

yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, Selain disiplin kerja dan beban kerja, lingkungan kerja juga memegang peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang bersifat lapangan menuntut kondisi fisik yang prima serta dukungan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, fasilitas yang terbatas, serta kondisi cuaca yang tidak menentu dapat memperberat pekerjaan karyawan dan menurunkan motivasi kerja. Menurut Kasmir (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, harmonis secara sosial, serta kondusif secara psikologis akan membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. Agronusa Alam Perkasa, dilakukan pra riset yang mencakup kenyamanan fisik, hubungan sosial, kondisi psikologis, budaya dan nilai organisasi, serta sistem dan prosedur kerja, yang hasilnya disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa**

No	Indikator Lingkungan Kerja	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kenyamanan Fisik	Lingkungan kerja karyawan nyaman dan mendukung produktivitas	12	18
2	Hubungan Sosial	Hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan harmonis dan mendukung kerja sama	24	6
3	Kondisi Psikologis	Karyawan merasa kondisi psikologis saya terjaga dan bebas dari tekanan yang berlebihan	10	20
4	Budaya dan Nilai Organisasi	Budaya dan nilai perusahaan mendukung motivasi dan kinerja karyawan	21	9
5	Sistem dan Prosedur Kerja	Sistem dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan memudahkan pelaksanaan tugas	13	17

Sumber: Data pra riset PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025.

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.5, diketahui bahwa sebagian indikator Lingkungan Kerja menunjukkan adanya permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa. Hal ini terlihat pada indikator kenyamanan fisik, kondisi psikologis dan system dan prosedur kerja. Di mana sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada indikator-indikator tersebut belum sepenuhnya mendukung produktivitas dan kinerja karyawan. Faktor kenyamanan fisik yang kurang memadai, tekanan psikologis, serta sistem dan prosedur kerja yang belum optimal dapat menjadi penghambat karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Sementara itu, indikator hubungan sosial, budaya dan nilai organisasi menunjukkan hasil yang lebih positif, dengan mayoritas responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan nilai-nilai perusahaan masih mendukung kolaborasi serta motivasi kerja. Kondisi ini memberikan gambaran awal mengenai aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh

manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil pra-riset ini juga memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut bersama variabel disiplin kerja dan beban kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran umum praktek teori yang selama ini diperoleh diperguruan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi PT. Agronusa Alam Perkasa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Agronusa Alam Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi terkait disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sehingga perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### 3. Manfaat bagi universitas/akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adamy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Arifah Hidayati, F. (2023). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt .tirtakencana*. 22(2), 117–126.
- Arif Rachman, Yochanan, A. I. S. (2024). Dan R & D. In *CV Saba Jaya Publishr*
- Busron, Muhammad. (2022) *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenada Media Grup).
- Desler and Budiarti. (2020). *Sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indonesia.
- Rosyidah, Fijra. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV Bumi Utama.
- Ramadhani, Dinda, T. & Putri, S, A. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 67–78.
- Juliani, E., Hidayati, A., & Fauzan. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtakencana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(2)
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazermay, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan bagian produksi di PKS PT. Mitra Bumi. Repository UIN Suska Riau

- Hasan, M. Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)* (2nd ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewi, A., & Waruwu, D. (2023). The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PLN (PERSERO) UPT Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 412–422. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/196>
- Nurpadilah, & Putriana, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 45–58. Patri, P. T., & Perdana, A. (2025). *KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(4), 393–400.
- Rahma, A., Hamzah, R., Camalia, F., Sekolah, R., & Rapani, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Transit Shift Malam pada Gudang JNE Bandara Mas.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sihombing, F., & Tinambunan, D. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III PKS Rambutan. *Jurnal KUKIMA*, 14(3), 112–125.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarmizi, M., Machasin, & Novrianti, D. P. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dian Anggara Persada Siak. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 141–149.
- Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.