PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOK TONG KERAMASAN KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Mona Tri Anggraini
Nim : 212022024

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOK TONG KERAMASAN KOTA PALEMBANG

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

Nama : Mona Tri Anggraini
Nim : 212022024

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Mona Tri Anggraini
Nim	: 212022024
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian	:Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat 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 keculai 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 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 di perguruan tinggi ini.



Palembang, Agustus 2026

Mona Tri Anggraini

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univeristas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang

Nama	: Mona Tri Anggraini
Nim	: 212022024
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2026

Pembimbing 1,

Dr. H. Tobari, S.E., M.Si,
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,

Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN :0110128301

Mengetahui:
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Mister Candera S.Pd., M.Si.
NIDN : 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"
(Al-Insyirah:6)

"Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah"
(Ustadz Hanan Ataki)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- Kedua orang tua (ayah Riadi dan Ibu Yusmaini) yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- Saudara/i yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang"** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (ayah Riadi dan Ibu Yusmaini) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

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. Selesainya 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. Bapak Dr. Mister Candera S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si. Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si. dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyususnan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan responden PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, September 2026

Muhammad Ikhwan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar ..... **i**
Halaman Judul ..... **ii**
Halaman Pernyataan Plagiat ..... **iii**
Halaman Pengesahan Skripsi ..... **iv**
Halaman Motto dan Persembahan ..... **v**
Kata Pengantar ..... **vi**
Daftar Isi ..... **viii**
Daftar Tabel ..... **x**
Daftar Gambar ..... **xi**
Daftar Lampiran ..... **xii**
Abstrak ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A. Kajian Kepustakaan 12
B. Penelitian Sebelumnya 25
C. Kerangka Pemikiran 30
D. Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 33
B. Lokasi Penelitian 33
C. Operasionalisasi Variabel 34
D. Populasi dan Sampel 35
E. Data Yang Diperlukan 37
F. Metode Pengumpulan Data 38
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....46

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....79

B. Saran.....80

Daftar Pustaka.....82

Lampiran.....86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan 5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset pada Motivasi Kerja 7
Tabel I.3 Hasil PraRiset pada Lingkungan Kerja 7
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset pada Beban Kerja 9
Tabel II.1 Perbedaan Penelitian Sebelumnya 29
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian 34
Tabel III.2 Distribusi Sampel 36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 49
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 54
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja 57
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 60
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja 63
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda 66
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama) 68
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial) 69
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... 32
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 50
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
Lampiran 2. Jadwal Penelitian
Lampiran 3. Sistematika Penulisan
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 7. Tabel Distribusi r
Lampiran 8. Tabel Distribusi F
Lampiran 9. Tabel Distribusi t
Lampiran 10. Sertifikat AIK
Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS
Lampiran 12. Sertifikat SKPI
Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15. Surat Penelitian
Lampiran 16. Biodata Penulis

ABSTRAK

Mona Tri Anggraini/212022024/2026/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling.* Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang adalah sebesar 58%.

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

ABSTRACT

Mona Tri Anggraini/212022024/2026/The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Workload on Employee Performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City.

This study aims to determine the influence of work motivation, work environment, and workload on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City. A sample of 162 respondents was selected using simple random sampling. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. The results showed that work motivation, work environment, and workload simultaneously significantly influence employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City. The partial hypothesis is that work motivation influences employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City. There is a significant influence of work environment on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City. There is a significant influence of workload on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City. The Adjusted R-square value indicates the contribution of work motivation, work environment, and workload to employee performance at PT. Hok Tong Keramasan, Palembang City, is 58%.

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

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sekalipun teknologi sudah maju, perkembangan informasi pesat, tersedianya modal, dan memadainya bahan. Jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:3).

Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memanfaatkan individuyang ada di organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah, 2021). Sumber daya manusia perlu dimanajemen agar efektivitas organisasi dapat meningkat dan manajemen sumber daya manusia juga dimaksudkan agar dapat memberikan satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya yang baik suatu organisasi dapat menggunakan, mengembangkan, memelihara serta mengevaluasi kuantitas dan kualitas kinerja karyawan (Istiantara, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Kasmir, 2016:182). Kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kemampuan

bekerja sama, kreativitas, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Motivasi Kerja dapat menciptakan daya gerak seseorang untuk melakukan pekerjaannya sedangkan Beban Kerja adalah tugas dan tanggung jawab karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Khalifah, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan, sehingga individu terdorong untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Motivasi menjadi tenaga penggerak yang menentukan apakah seorang karyawan mau dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Robbins *et al*., 2019). Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Motivasi dapat berupa kebutuhan akan penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dukungan atasan, kompensasi, maupun kesempatan berkembang. Ketika motivasi tinggi, karyawan akan memiliki semangat, antusiasme, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar para karyawan sewaktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan karena Lingkungan Kerja mempunyai peran penting bagi karyawan agar

dalam menyelesaikan tugasnya dalam terlaksana dengan efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Lingkungan Kerja juga merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi Lingkungan Kerja yang sesuai seperti yang dinyatakan oleh Seojarminto dan Hidayat (2022:73). Hal ini didukung dengan hasil hasil penelitian yang dilakukan oleh Ihzardian (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman dan suasana yang positif dapat membuat karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi Sari (2018:39). Kondisi ini dapat dialami oleh karyawan, terutama dalam situasi tingginya permintaan produksi, adanya shift kerja, serta tuntutan menjaga kualitas produk agar tetap memenuhi standar ekspor. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta memengaruhi motiasi, kenyamanan, dan keselamatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktiitas Perusahaan. Karena itu. Manajemen perlu mengatur beban kerja secara propesional melalui pemagian tugas, pengaturan jam kerja, dan penyediaan fasilitas pendukung agar perfoma karyawan tetap optimal tanpa mengabaikan kesejahteraan dan keselamatan.

Keterkaitan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan juga ditemukan dalam kajian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2023) yang mengungkapkan bahwa ketiga nya saling mempengaruhi sebagai pendorong utama dalam pencapaian kinerja yang optimal.Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor- faktor ini dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet mentah (*slab*) menjadi karet kering (*blanket*) untuk kemudian di ekspor ke berbagai negara. PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang didirikan pada tahun 2008 dan mulai beroperasi pada tahun 2009 dengan tanda pengenal produsen SGO. PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang meningkatkan kemampuan pengelolaan karet alamnya dengan standar dan pengujian kualitas melalui analisis laboratorium sesuai dengan Standard Indonesian Rubber (SIR)/SNI 1903-2017. Produk PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang telah masuk ke pasar di berbagai negara seperti Amerika Serikat, China, Korea, Jepang, Jerman dan lainnya. Berikut ini disajikan data mengenai pencapaian dalam lima tahun terkahir PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.

Tabel 1. 1

Target dan Realisasi Pelaksanaan Pekerjaan

PT. Hak Tong Keramasan KotaPalembang Tahun 2019-2023

Tahun	Target	Realisasi	Presentase Pencapaian %	Belum Tercapai %
2020	60.500 ton	72.523 ton	100 %	0%
2021	79.700 ton	68.732 ton	86,24 %	13,76%
2022	79.700 ton	68.732 ton	80,24%	19,76%
2023	87.600 ton	70.580 ton	80,57 %	19,43%
2024	84.672 ton	64.861 ton	76,60 %	23,405

Sumber : PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat produksi PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang belum mencapai target yang telah ditetapkan secara konsisten, Hal tersebut menunjukan bahwa realisasi produksi berada dalam kondisi yang tidak stabil dan belum sesuai dengan standar pencapaian perusahaan. Ketidaktercapaian ini diduga erkaitan dengan belum optimalnya kinerja karyawan, rendahnya tingkat motivasi khususnya terkait pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan penghargaan serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Selain itu, tingginya beban kerja yang diterima karyawan turut menjadi faktor yang berpotensi menghambat upaya pencapaian target produki secara maksimal.

Hasil pra riset kinerja karyawan, dapat diamati adanya fenomena ketidak konsistenan capaian kinerja pada beberapa indikator utama. Dari sisi kualitas dan kuantitas kerja, mayoritas karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini tercermin dari lebih banyaknya respon “tidak” pada

pernyataan terkait kemampuan menghasilkan kualitas produksi sesuai standar, pemenuhan target kuantitas pekerjaan, serta penyelesaian tugas tepat waktu. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada efektivitas kerja individu maupun pengelolaan waktu kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang rendah pada aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sering dikaitkan dengan lemahnya kompetensi, motivasi kerja, serta sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang belum berjalan optimal (Mangkunegara, 2017). Sebagian besar karyawan sudah cukup baik dalam pengelolaan anggaran biaya, yang tercermin dari dominannya jawaban "ya" pada indikator tersebut.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan tanggung jawab yang relatif baik terhadap aspek efisiensi biaya dan penggunaan sumber daya organisasi. Namun, kinerja yang baik pada satu aspek saja belum cukup untuk mencerminkan kinerja karyawan secara menyeluruh, karena kinerja bersifat multidimensional dan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian kerja (Mathis & Jackson, 2019).

Fenomena lain yang muncul adalah belum optimalnya kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta hubungan kerja antar rekan. Masih terdapat proporsi karyawan yang merasa belum mampu bekerja secara maksimal tanpa dukungan atau pengawasan atasan, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis. Kondisi ini menunjukkan adanya ketergantungan pada atasan dan potensi masalah dalam kerja sama tim.

Kemandirian dan hubungan kerja yang harmonis merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja, karena mampu mendorong rasa tanggung jawab, kepercayaan, dan sinergi antar karyawan (Luthans, 2011; Sutrisno, 2016).

Tabel 1. 2

Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan diberikan bonus sehingga dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.	13	17
2	Karyawan merasa aman karena alat perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan memberikan perlindungan yang maksimal.	14	16
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik dengan pimpinan.	18	12
4	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan.	10	20

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap Motivasi Kerja kurangnya pemberian bonus setelah mencapai suatu target pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan masih banyak karyawan berprestasi yang tidak diberikan penghargaan atas hasil kerjanya yang maksimal.

Tabel 1. 3

Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	13	17
2	Karyawan mampu bekerja dengan baik karena jauh dari kebisingan.	10	20
3	Karyawan mendapatkan fasilitas terbaik mengatasi kebisingan dari tempatnya bekerja.	14	16

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap Lingkungan Kerja hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan. Suasana kerja yang yang terlalu bising di pabrik membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan terganggu untuk berkomunikasi dan di bagian ruangan produksi terdapat sebagian mesin operasional yang rusak atau tidak layak dipakai hal ini juga menyebabkan keterlambatan proses produksi sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan sulit tercapai.

Beban kerja merupakan kondisi yang menunjukkan besarnya tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dibandingkan dengan kapasitas fisik, mental, dan waktu yang tersedia, sehingga ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu dapat memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan (Gibson, *et al*., 2012). Indikator beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik, yang berkaitan dengan intensitas aktivitas, durasi kerja, serta penggunaan tenaga dalam pelaksanaan tugas, serta beban kerja mental yang mencakup tuntutan konsentrasi, pemrosesan informasi, dan tekanan psikologis dalam pengambilan keputusan (Hancock & Meshkati, 1988). Selain itu, beban waktu juga menjadi indikator penting, yaitu tekanan target dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan yang dapat memicu stres apabila tidak diimbangi dengan perencanaan kerja yang baik (Munandar, 2014). Indikator lain dari beban kerja adalah kesesuaian antara jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan dengan kompetensi karyawan, karena pekerjaan

yang terlalu kompleks atau berlebihan dapat menurunkan kualitas hasil kerja dan produktivitas organisasi (Kasmir, 2016).

Tabel 1. 4

Data Hasil Pra Riset Beban Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa tidak terbebani dengan pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan.	12	18
2	Karyawan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	13	17
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pada waktu yang ditentukan.	11	19

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap Beban Kerja terdapat permasalahan yaitu karyawan belum selesai melakukan pekerjaannya tetapi pimpinan memberikan nya pekerjaan tambahan yang mengakibatkan kondisi dari Beban Kerja yang berlebihan dan menumpuknya pekerjaan. Waktu yang diberikan karyawan untuk bekerja tidak konsisten dalam standar operasional prosedur atau SOP dimana karyawan tidak diberikan waktu yang cukup untuk setiap pekerjaan mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Akibat dari Beban Kerja yang mendadak dan berlebihan membuat karyawan tidakdapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta menerapkan ilmu yang didapat dari bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang Khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Keramasan Kota Palembang.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan pada penulisan yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-2)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Armansyah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Aisyiyah. *Jurnal Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang*, 3(1), 14–23.

Cherry, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1).

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140

Diah, Y. M., Siregar, L. D., Dewi, N., & Saputri, M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pelaku UMKM Di Kota Palembang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(21), 67–76.

Dwinanda, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lembah Karet Padang. SAMMAJIVA: *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 91–104. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.189

Ekawati, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk *(Skripsi)*. Nganjuk.

Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Amsterdam: North-Holland.

Hasan, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Grasindo.

Ihzardian, G. O., & Suwitho. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.

Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 3(2). https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Khalifah, U. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir (Skripsi). Pekanbaru*: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.

Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Lima Dwi, T., Abadi, S., & Suhaeni. (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. https://doi.org/10.5281/zenodo.6791661

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Jakarta: Scopindo.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.

Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pedoman Usulan Penelitian. (2022). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Qurniyati, A., Setyariningsih, E., & Kasnowo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Nusantara Sakti. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 162–172.

Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Harlow: Pearson.

Rumawas, W., Tumbel, A. L., & Sepang, J. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 123–134.

Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–31.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Seojarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith Ekonomika*, 6(1), 22–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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*, 1(2), 134–140. https://doi.org/10.54367/kukima.v1i2.2282

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Interpretatif, Interaktif, Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Kencana. Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen*

Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarwaka. (2020). *Ergonomi Industri*. Solo: PT Harapan Press.

Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan.*
Yogyakarta: Deepublish.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja (N. Arsalan, Ed.).*
Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.

Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 5(4), 15330–15337. https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229.

Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. Depok: RajawaliPers.