

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY
KABUPATEN PELALAWAN RIAU**

*(The Influence of Workload and Work Environment on Employee
Performance PT. Adei Plantation & Industry Kabupaten
Pelalawan Riau)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Lancang Kuning

Oleh

MARTHA OCTHAVIA

2161201002

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARTHA OCTHAVIA
NIM : 2161201002
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADEI PLANTATION &
INDUSTRY KABUPATEN PELALAWAN RIAU

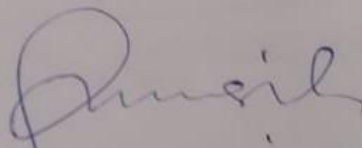
DISETUJUI:

PEMBIMBING I



Dr. HARDI, SE, MM
NIDN : 1015058102

PEMBIMBING II



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101



Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN : 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

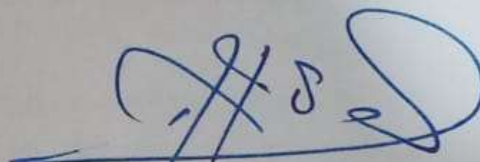
NAMA : MARTHA OCTHAVIA
NIM : 2161201002
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADEI PLANTATION &
INDUSTRY KABUPATEN PELALAWAN RIAU

KETUA



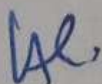
Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

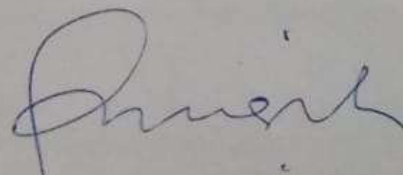


Dr. IDEI WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA



Dr. HARDI, SE, MM
NIDN : 1015058102



Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101



SOUVYA FITRIE, SE, MM
NIDN : 1011107901



LILI ERTI, SE., MM
NIDN : 1028046101

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADEI *PLANTATION AND INDUSTRY* KABUPATEN PELALAWAN RIAU

MARTHA OCTHAVIA
2161201002

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan sebanyak 94 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda dengan bantuan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan, kemudian hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,793 menunjukkan bahwa 79,3% kinerja karyawan disebabkan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ADEI PLANTATION AND INDUSTRY PELALAWAN REGENCY RIAU

MARTHA OCTHAVIA
2161201002

This study aims to see the effect of workload and work environment on employee performance of PT. Adei Plantation and Industry, Pelalawan Regency. The sample in this study were 94 employees of PT. Adei Plantation and Industry, Pelalawan Regency, the sampling technique used was saturated sampling technique. Data analysis used in this study was descriptive and quantitative analysis. The analysis method used was multiple linear regression equations with the help of data processing using the SPSS Version 22 application. The results showed that workload and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance of PT. Adei Plantation and Industry, Pelalawan Regency, then this can be seen from the Adjusted R Square determination coefficient value of 0.793 indicating that 79.3% of employee performance is caused by workload and work environment.

Kata Kunci : Workload, Work Environment, Performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat 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 tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 10 Juni 2025

Saya Membuat Pernyataan,


Martha Octavia

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia nya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan Riau”**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, Ak, CA, ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr. Hardi, SE, MM. Selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Safrul Rajab, MM. selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.

6. Kepada Karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan yang telah membantu saya dalam pengisian kuesioner sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Superhero dan Panutanku, Bapak Humisar Perdamaian Marbun, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Untuk Kedua Ibunda Tercinta, Yusni Efendi (Almarhumah) dan Syamsidar Endah (Almarhumah). Ibunda yang selalu penulis rindu dan cintai, semoga Ibu melihat putri kecil Ibu dari tempat terbaik di sisi-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada Ibu. Andai waktu mengizinkan, penulis ingin memeluk dan menyampaikan rasa rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada Ibu.
9. Untuk Ibunda Tercinta, Giati Aisyah. Ibunda yang bersedia mendampingi bapak dan menjadi Ibu sambung bagi penulis. Terima kasih atas nasehat dan dukungannya selama ini. Penulis sangat menyayangi Ibunda, dan izinkan penulis meminta maaf atas sikap dan tindakan yang menyakiti hati Ibunda.
10. Saudara-saudara tercinta, kepada adik tercinta Maria Dynasti dan Immanuel Marbun, penulis sangat bersyukur memiliki kalian. Terima

kasih atas doa, perhatian, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti dalam perjalanan penulis.

11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Handryo S.P ♥

Thank you for being support shoulder in my tough times. Penulis ucapkan terima kasih karena sudah selalu ada untuk penulis dengan menjadi support system dalam kondisi suka maupun duka, selalu bisa mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, serta do'a kepada penulis. Terima kasih sudah berkontribusi banyak dalam penulisan tugas akhir ini dengan sabarnya menghadapi saya dengan berbagai mood yang terjadi, terima kasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyelesaian tugas akhir selesai. Seperti kata Bapak B.J. Habibie “kalua memang kamu dilahirkan untuk saya, dia jungkir balik pun tetap saya yang akan dapat”.

12. Kepada Gadis Kontrakan Perum B10. Nur Azila, Mahfuzoh, Dewi Surya Ningsih, Windy Arlendhea, dan Tini Indah Putri Manalu sosok teman seperti keluarga. Terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Untuk teman-teman seperjuangan saya, Kelas Reg B1 Angkatan 2021, terutama Bang Rindi Sumbari dan Resy Oktaviani yang telah membantu dan memberikan saya dukungan serta do'a sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

14. Diri saya sendiri, Martha Octavia. Terima kasih atas segala perjuangan, air mata, dan ketidakpastian di perjalanan panjang hidup ini, meskipun

sering kali ingin menyerah dan merasa putus asa. Terima kasih karena telah menemukan kekuatan didalam ketidakpastian dan kegagalan. Terima kasih karena telah mampu berjuang melalui proses panjangnya pendidikan, telah kooperatif dalam mengerjakan skripsi ini hingga akhir. Apapun kurang dan lebihmu, mari rayakan diri sendiri Proud of my self. Sekali lagi Terimakasih Cantik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan penulis.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian 1

1.2. Perumusan Masalah..... 5

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 6

1.3.1. Tujuan Penelitian 6

1.3.2. Manfaat Penelitian 6

1.4. Sistematika Penulisan..... 7

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka..... 9

2.1.1. Manajemen..... 9

2.1.1.1. Pengertian Manajemen..... 9

2.1.1.2. Fungsi Manajemen 10

2.1.1.3. Unsur-unsur Manajemen 11

2.1.2. Manajemen SDM..... 12

2.1.2.1. Pengertian Manajemen SDM 12

2.1.2.2. Tingkat dan Keahlian Manajemen SDM	12
2.1.2.3. Ruang Lingkup Manajemen SDM	14
2.1.3. Kinerja Karyawan	15
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	15
2.1.3.2. Indikator Kinerja	16
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.3.4. Penilaian Kinerja	18
2.1.3.5. Proses Penilaian Kinerja	19
2.1.3.6. Jenis-jenis Penilaian Kinerja	20
2.1.4. Beban Kerja	20
2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja	20
2.1.4.2. Indikator Beban Kerja	21
2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	22
2.1.4.4. Dampak Beban Kerja	24
2.1.5. Lingkungan Kerja	25
2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.5.2. Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.5.4. Indikator Lingkungan Kerja	31
2.1.5.5. Dampak Lingkungan Kerja	33
2.1.6. Penelitian Terdahulu	35
2.2. Kerangka Pemikiran	37
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja	37

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja	38
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y).....	39
2.3. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	41
3.2. Populasi dan Sampel	41
3.2.1. Populasi.....	41
3.2.2. Sampel.....	41
3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4. Jenis dan Sumber Data	42
3.4.1. Jenis Data	42
3.4.2. Sumber Data.....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	43
3.7. Analisis Data	45
3.7.1. Uji Kualitas Data Penelitian	47
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.4. Uji Hipotesis	50

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah PT. Adei <i>Plantation and Industry</i>	52
4.2. Struktur Organisasi PT. Adei <i>Plantation and Industry</i>	53
4.3. Aktivitas PT. Adei <i>Plantation and Industry</i>	55

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	59
5.1.1. Karakteristik Responden.....	59
5.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X_1).....	64
5.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	70
5.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	81
5.1.5. Hasil Uji Kualitas Data Penelitian.....	90
5.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik	92
5.1.7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	96
5.1.8. Hasil Pengujian Hipotesis.....	97
5.2. Pembahasan	100
5.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	100
5.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	101
5.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	103

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	104
6.2. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Rekapitulasi Target Produksi Pertahun dan Realisasi Pada PT. Adei <i>Plantation and Industry</i> Pelalawan Tahun 2020-2024.....	2
1.2. Absensi Karyawan PT. Adei <i>Plantation & Industry</i> di Pelalawan Tahun 2020-2024.....	4
2.1. Penelitian Terdahulu.....	35
3.1. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	44
3.2. Skala Likert.....	46
3.3. Kelas Interval (Variabel Beban Kerja & Kinerja)	46
3.4. Kelas Interval (Variabel Lingkungan Kerja)	47
3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
5.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Usia	59
5.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
5.4. Tanggapan Responden Berdasarkan Jabatan.....	62
5.5. Tanggapan Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
5.6. Tanggapan Responden Terhadap Beban Fisik (P1)	65
5.7. Tanggapan Responden Terhadap Beban Fisik (P2)	65
5.8. Tanggapan Responden Terhadap Beban Mental (P1)	66
5.9. Tanggapan Responden Terhadap Beban Mental (P2)	67
5.10. Tanggapan Responden Terhadap Beban Waktu (P1).....	68
5.11. Tanggapan Responden Terhadap Beban Waktu (P2).....	68
5.12. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban	

Kerja (X_1)	69
5.13. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Pencahaya-an) P1	71
5.14. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Pencahaya-an) P2	72
5.15. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Warna) P1.....	73
5.16. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Warna) P2	73
5.17. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Udara) P1.....	74
5.18. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Udara) P2.....	75
5.19. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Suara) P1	76
5.20. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Fisik (Suara) P2	77
5.21. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan non Fisik (Hubungan Rekan Kerja Setingkat) P1	78
5.22. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan non Fisik (Hubungan Rekan Kerja Setingkat) P2	78
5.23. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan non Fisik (Hubungan Atasan Dengan Bawahan).....	79
5.24. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	80
5.25. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja (P1)	82
5.26. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja (P2)	83
5.27. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja (P1).....	84
5.28. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja (P2).....	84
5.29. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Tugas (P1)	85
5.30. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Tugas (P2)	86
5.31. Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab (P1)	87

5.32. Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab (P2)	87
5.33. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y).....	88
5.34. Rekapitulasi Variabel Penelitian	89
5.35. Hasil Uji Validitas	90
5.36. Hasil Uji Reliabilitas	92
5.37. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	94
5.38. Hasil Uji Multikolinieritas	95
5.39. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	97
5.40. Hasil Uji t (Parsial)	98
5.41. Hasil Uji F (Simultan)	99
5.42. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	39
4.1. Struktur Organisasi PT. Adei <i>Plantation and Industry</i>	54
5.1. Grafik Uji Normalitas	93
5.2. Grafik Uji Heteroskedastisitas	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam menjalankan kegiatan baik organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia atau disebut karyawan dapat dikatakan juga sebagai aset perusahaan yang sangat penting sehingga perusahaan harus betul-betul memberikan perhatian dan menjaga sebaik-baiknya agar aset tersebut memberikan nilai guna dan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Perkembangan perusahaan juga dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang membuat begitu banyak perubahan. Agar perusahaan dapat bersaing maka perusahaan harus mampu mengadakan penyesuaian dari segi yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusianya. Untuk mewujudkan keinginan perusahaan maka terlebih dahulu mengatasi permasalahan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, apabila kinerja karyawan bagus maka akan membuat perkembangan perusahaan menjadi lebih baik, namun apabila kinerja karyawan buruk maka akan menjadi penghambat perusahaan untuk dapat bersaing di era ini.

Menurut Edison (2016:6), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan

adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penelitian ini mengambil objek pada PT Adei *Plantation & Industry* merupakan grup perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau yang berada di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau. PT Adei *Plantation & Industry* adalah perusahaan yang bergerak dibidang agro *industry* yang kegiatan usahanya perusahaan ini mengelola TBS (tandan buah segar) menjadi CPO (*crude palm oil*) dan karnel. Kinerja perusahaan dapat dilihat melalui hasil produksi yang sudah dicapai atau tidak di PT Adei *Plantation & Industry* dalam waktu lima tahun terakhir, apabila hasil produksi meningkat maka kinerja karyawan tersebut bagus, sedangkan apabila hasil produksi menurun maka terdapat permasalahan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut pencapaian target dan realisasi produksi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Target Produksi Tahunan dan Realisasi Pada
PT. Adei *Plantation & Industry* di Pelalawan Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target Produksi Tahunan (Ton)	Realisasi Produksi Tahunan (Ton)	Persentase realisasi (%)
1	2020	63.678.175	55.029.694	86,41%
2	2021	67.245.234	49.764.380	74,00%
3	2022	67.115.432	48.495.165	72,25%
4	2023	67.121.539	48.285.149	71,93%
5	2024	68.221.639	50.362.482	73,82%

Sumber: PT. Adei *Plantation & Industry*, 2024.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang belum optimal dilihat dari target dan realisasi produksi pada PT Adei *Plantation &*

Industry dari tahun ke tahun yang masih mengalami perubahan naik turun (fluktuatif). Dan selama 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Terjadinya fluktuasi karyawan tersebut karena beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir (2016:42) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Beban kerja merupakan kondisi yang membebani pekerja dalam pekerjaannya, dimana pekerjaan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85 ketentuan jam kerja mengatur dua sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada PT Adei *Plantation & Industry* bagian produksi karyawan bekerja selama 24 jam setiap hari dengan pembagian shift kerja yang dibagi menjadi dua shift, yaitu shift 1 dan shift 2. Shift 1 bekerja dari jam 7 pagi sampai jam 5 sore, sedangkan shift 2 bekerja dari jam 5 sore sampai jam 7 pagi. Dengan demikian shift 1 bekerja selama 10 jam dan shift 2 berkerja selama 12 jam perhari yang artinya melebihi batas normal bekerja yaitu 8 jam perhari.

Jam kerja yang melebihi batas normal menjadi beban untuk karyawan, sehingga beberapa karyawan tidak masuk kerja karena beberapa sebab. Absensi karyawan dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Adei Plantation & Industry di Pelalawan
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja /Tahun	Keterangan (kali)				Persentase %
			Alfa	Sakit	Izin	Jumlah	
2020	82	311	13	10	20	43	0,13%
2021	86	311	12	12	23	47	0,15%
2022	91	311	10	13	31	54	0,17%
2023	94	311	18	12	30	60	0,19%
2024	94	311	20	10	38	68	0,21%

Sumber: PT Adei Plantation & Industry, 2024.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik saat bekerja. Karena akan mempengaruhi ketepatan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, dan hasil kerja yang baik. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2024 dengan persentase sebesar 0,21% dan tingkat absensi terendah terjadi pada tahun 2020 dengan persentase 0,13%. Dapat diketahui bahwa adanya beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja karena adanya beban kerja yang berlebihan. Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Lingkungan kerja PT Adei Plantation & Industry bagian produksi terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang baik seperti pencahayaan, bau tidak sedap dari limbah, dan suara bising dari alat yang digunakan untuk produksi, sehingga menyebabkan terganggunya kelancaran saat karyawan bekerja. Hal ini

didapatkan saat saya melakukan praktik kerja lapangan di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung seperti alat dan mesin produksi, dan secara tidak langsung mempengaruhi kondisi karyawan seperti temperatur, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan, ataupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, melihat pentingnya peranan beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka, penulis tertarik memberi judul penelitian ini: **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adei Plantation & Industry Kabupaten Pelalawan Riau”**.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industry di Kabupaten Pelalawan Riau ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT

Adei Plantation & Industry di Kabupaten Pelalawan Riau ?

3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Adei Plantation & Industry* di Kabupaten Pelalawan Riau ?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT *Adei Plantation & Industry* di Kabupaten Pelalawan Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja PT *Adei Plantation & Industry* di Kabupaten Pelalawan Riau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah perusahaan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan agar menjadi lebih baik.

3. Bagi akademik, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini sistematika pembahasannya akan dijabarkan secara garis besar mengenai apa yang akan dibahas pada masing-masing bab dalam proposal ini. Penulisan ini akan dibagi menjadi enam bab dengan susunan dan urutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan telaah pustaka berdasarkan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum seperti:

sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas umum dari objek penelitian yang akan diteliti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai variabel penelitian yang telah dilakukan pengujian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis pada bab-bab sebelumnya mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yang didasarkan dari hasil pembahasan dan pengujian dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima.
3. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima.
4. Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) yaitu diketahui dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,793, hal ini mengandung artinya bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten

Pelalawan sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran yang dianggap perlu. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan

Bagi PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan harus memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja demi meningkatkan kinerja bagi para karyawan. Perhatian dalam beban kerja terhadap kinerja dapat dilakukan seperti memperhatikan: beban fisik, beban mental, dan beban waktu dalam melakukan pekerjaan. Kemudian melakukan peningkatan lingkungan kerja terhadap kinerja juga harus dilakukan dengan cara: pencahayaan yang memadai, pewarnaan yang memberikan semangat dalam bekerja, sirkulasi udara yang baik, memberikan filter suara dalam melakukan pekerjaan. Dengan memperhatikan, meningkatkan, dan mempertahankan hal tersebut, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Adei *Plantation and Industry* Kabupaten Pelalawan di tahun mendatang.

2. Bagi Akademis

Bagi akademis diharapkan skripsi ini dapat menjadi salah satu referensi tambahan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang variabel-variabel mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan varabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.
- Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 22-30.
- Ardhani, G. D., & Sitio, V. S. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237- 250.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1.

- Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). ***Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.*** *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 111-124.
- Kakori, R. S. K. P., Sudiantini, D., & Nurpati, B. (2024). ***Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kabelindo Murni Tbk.*** *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4 (4), 1-10.
- Kasmir. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*** Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). ***Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.*** Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyeni, S., & Aningsih, A. T. (2023). ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry.*** *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78-88.
- Nurmansyah (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pekanbaru, CV. Karya Nova.
- Riduwan, 2015. ***Dasar-dasar Statistika***, Jakarta, Gramedia.
- Saputra, R. D., & Susanti, F. (2024). ***Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi di Kab. Mukomuko.*** *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 360-

373.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.