

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LESTARI  
MITRA SEJAHTERA BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**NANCY AKILA**

**NPM.2201110529**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LESTARI  
MITRA SEJAHTERA BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**NANCY AKILA**

**NPM.2201110529**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NANCY AKILA  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110529  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. LESTARI MITRA SEJAHTERA  
BANYUASIN**

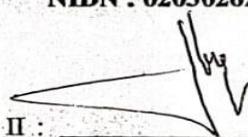
Pembimbing Skripsi

Tanggal 30/03/2026 Pembimbing I : \_\_\_\_\_

  
Amrillah Azrin, SE.MM

NIDN : 0203026201

Tanggal 30/03/2026 Pembimbing II : \_\_\_\_\_

  
Herman Efrizal, SE.MM

NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan

Tanggal : 30/03/2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA. CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

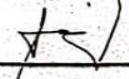
Tanggal : 30/03/2026


  
Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si  
NIDN. 0226028303

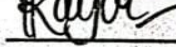
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NANCY AKILA  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110529  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. LESTARI MITRA SEJAHTERA  
BANYUASIN**

Penguji Skripsi  
Tanggal 30/03/2026.....Ketua Penguji :   
**Amrillah Azrin, SE.MM**  
**NIDN : 0203026201**

Tanggal 30/03/2026.....Penguji I :   
**Herman Efrizal, SE.MM**  
**NIDN : 0202066602**

Tanggal 30/03/2026.....Penguji II :   
**Dr. Irayani, SE.MM**  
**NIDN : 0207077901**

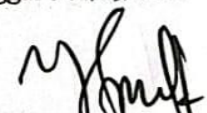
Mengesahkan :



Dekan  
Tanggal : 30/03/2026

  
**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA.CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

Ketua Program Studi  
Tanggal : 30/03/2026

  
**Dr. Yolanda Veybitra, SE.M.Si**  
**NIDN. 0226028303**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nancy Akila  
Nomor Pokok : 2201110529  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Februari 2026



Nancy Akila

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan"

**(Boy Candra)**

## **KU PERSEMBAHKAN KEPADA :**

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- **Saudara-saudaraku tersayang**
- **Para pendidik yang kuhormati**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi yang penulis tempuh.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK. CA. CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si, selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Amrillah Azrin, SE.MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1
6. Bapak Herman Efrizal, SE.MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2
7. Ibu Dian Septianti, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Tridinanti Palembang.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, terima kasih atas ilmu dan didikan yang telah diberikan selama ini.
9. Bapak Pimpinan CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin yang telah bersedia memberikan bantuan dan dukungan
10. Seluruh staff dan karyawan CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin yang telah membantu penulis dalam melakukan riset dan bersedia memberikan informasi dan data yang diperlukan.
11. Ayahanda dan Ibunda tercinta serta Adik-adik ku tersayang, terima kasih atas doa, motivasi, semangat, cinta, kasih, sayang dan pengorbanan yang telah diberikan.

12. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi tambahan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, Februari 2026

Penulis

## ABSTRAK

**NANCY AKILA. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE.MM dan Bapak Herman Efrizal, SE.MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dengan sampel sebanyak 46 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan motivasi kerja.

***Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACK**

**NANCY AKILA. *The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on Employee Performance at CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin.* (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE.MM and Mr. Herman Efrizal, SE.MM)**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, workload, and work motivation on employee performance at CV Lestari Mitra Sejahtera. The sampling technique used in this study was nonprobability sampling, with a sample size of 46 employees. This study employed a quantitative approach using a survey or questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis to determine the influence of work environment, workload, and work motivation variables on employee performance, both simultaneously and partially.*

*The research results show that the work environment, workload, and work motivation simultaneously have a significant impact on employee performance. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload partially has a negative but significant effect on employee performance. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance.*

*This research is expected to provide consideration for company management in improving employee performance through improving the work environment, managing workload, and increasing work motivation.*

**Keywords: *Work Environment, Workload, Work Motivation, Employee Performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

Nancy Akila, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Agustus 2002 dari Ayah Azhari dan Ibu Fitri Ani ia anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 113 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP Negeri 53 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2020 di SMK Xaverius Palembang. Pada tahun 2022 ia memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2020 ia mulai bekerja di Cv. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin sebagai Staff Accounting.

Palembang,

**NA**

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
RIWAYAT HIDUP .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Tujuan Spesifik Manajemen Kinerja Karyawan .....	7
2.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan .....	8
2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.5 Indikator Kinerja .....	10
2.1.6 Lingkungan Kerja .....	11
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	11
2.1.8 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	13
2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja .....	14
2.1.10 Beban Kerja .....	15
2.1.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	15
2.1.12 Indikator Beban Kerja .....	16
2.1.13 Motivasi Kerja .....	16
2.1.14 Tujuan Motivasi Kerja .....	17
2.1.15 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
2.1.16 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	20
2.1.17 Indikator Motivasi Kerja .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Berfikir.....	23
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
3.1.1 Tempat Penelitian .....	25
3.1.2 Waktu Penelitian .....	25

3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Sampel .....	26
3.2.1 Sumber Data .....	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel .....	28
3.3.3 Teknik Sampling .....	28
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	30
3.4.1 Variabel Penelitian .....	30
3.5 Instrument Penelitian .....	34
3.5.1 Uji Validitas Data .....	34
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6 Teknik Analisis Data .....	38
3.6.1 Analisis Kuantitatif .....	39
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	39
3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	41
3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	41
3.7 Uji Hipotesis .....	42
3.7.1 Uji Simultan (F) .....	42
3.7.2 Uji Parsial (t) .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	46
4.1.2 Visi dan misi perusahaan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	47
4.1.4 Pembahasan dan Interpretasi .....	53
4.1.5 Deskripsi Data Responden .....	53
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
4.2.1 Uji Validitas .....	55
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	58
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	59
4.3 Teknik Analisis Data .....	60
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.3.2 Regresi Linear Berganda .....	63
4.3.3 Koefisien Korelasi .....	65
4.3.4 Koefisien Determinasi .....	66
4.4 Uji Hipotesis Penelitian .....	66
4.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	66
4.4.2 Uji parsial (Uji t) .....	68
4.4.3 Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor CV Lestari Mitra Sejahtera .....	47
Gambar 4. 2 Uji Normalitas .....	61
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas .....	63

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian .....	25
Tabel 3. 2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Deskriptif .....	60
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji T.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kinerja yang optimal, perusahaan sulit bersaing, penurunan produktivitas dan efisiensi, kerugian finansial, kehilangan keunggulan kompetitif serta resiko kebangkrutan atau penutupan. Kinerja yang baik menjadi indikator keberhasilan organisasi, karena melalui kinerja individu yang maksimal, target organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya untuk memastikan karyawan bekerja secara produktif, berkualitas, dan bertanggung jawab menjadi kebutuhan strategis bagi setiap perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan peran dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi umumnya menerapkan beberapa langkah, seperti memberikan pelatihan, memperjelas *job description*, meningkatkan komunikasi, menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, serta memperbaiki kondisi kerja. Peningkatan kinerja juga memerlukan dukungan kebijakan manajerial yang tepat, termasuk penyediaan fasilitas kerja, pembagian beban tugas yang proporsional, serta motivasi kerja yang berkelanjutan. Tanpa dukungan faktor-faktor tersebut, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja dan kualitas kerja.

Menurut Afandi (2018: 86 ) peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai faktor seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, fasilitas kerja, dan pembagian beban kerja yang proporsional. Afandi menekankan bahwa kinerja meningkat ketika organisasi menyediakan dukungan manajerial dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Kasmir (2016: 182) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan (beban kerja dan kompleksitasnya), kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja serta komitmen dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini peneliti fokus pada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan memadai, sirkulasi udara baik, hubungan antar rekan harmonis, serta fasilitas kerja yang mendukung akan meningkatkan fokus dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawren & Ekawati (2023) dan

Nurhandayani, A. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2021: 21) beban kerja adalah proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja menjadi aspek penting yang harus diatur dengan tepat. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, pembagian tugas yang proporsional membuat karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, R.,dkk (2024) dan Araujo, B. B. N. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bertindak, berprestasi, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh komitmen dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basyid, A. (2024) dan Nurhandayani, A. (2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel X dan Y, terlihat bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, hal ini harus menjadi perhatian untuk semua manajemen organisasi, termasuk CV. Lestari Mitra Sejahtera.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara peneliti secara langsung dan juga dari beberapa sumber yang ada, terkait masalah kinerja karyawan CV. Lestari Mitra Sejahtera kinerja karyawan yang rendah, produktivitas karyawan menurun, serta lambat menyelesaikan tugas. Di sisi variabel lingkungan kerja dilihat dari ruangan divisi accounting masih terdapat arsip laporan produksi yang memenuhi ruangan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, sering merasa panas dan pengap yang membuat karyawan tidak nyaman, koneksi internet yang lambat sehingga pekerjaan menjadi terhambat, terjadi permasalahan pada rekan kerja dari divisi accounting melakukan perdebatan membahas laporan produksi.

Kemudian dari segi variabel beban kerja karyawan CV. Lestari Mitra Sejahtera berdasarkan pengamatan langsung terhadap sumber yang ada dari divisi accounting ditemukan terdapat jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dan pekerjaan diluar job desk mengakibatkan beban kerja yang terlalu berlebihan, sehingga mengakibatkan reaksi fisik dan mental seperti sakit kepala. Lalu dari segi variabel motivasi kerja pada karyawan CV. Lestari Mitra Sejahtera menurut beberapa sumber pada divisi accounting pada penginputan laporan jika terjadi kesalahan dalam penginputan karyawan tersebut diberikan sanksi denda sehingga menimbulkan kurangnya semangat dalam bekerja, beban kerja yang berlebih seperti adanya penambahan pekerjaan, serta kurangnya apresiasi atau dukungan dari atasan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang serta fenomena yang terjadi pada CV. Lestari Mitra Sejahtera maka perlu dilakukan perbaikan dari segi lingkungan

kerja, beban kerja, serta motivasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LESTARI MITRA SEJAHTERA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian memiliki manfaat secara teoritis dan praktis.

Berikut adalah manfaat penelitian :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menyikapi permasalahan yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1-8
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. (2025). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Universitas Tridianti.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & mudah menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiagraha, D., Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, T. M., & Hanifa, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 3(1), 25-36.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317-343.