

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. DIALOGUE GROUP
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

SALSABILA DWI WULANDARI

NIM. 1901110056

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Salsabila Dwi Wulandari
Nomor pokok/ NPM : 1901110056
Jurusan / prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal

Pembimbing I :


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal

Pembimbing II :


Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

150/PSIDFEB/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi




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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

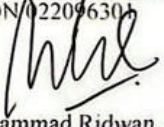
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

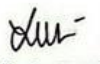
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Salsabila Dwi Wulandari
Nomor Pokok / NPM : 1901110056
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di
PT. Dialogue Group Palembang

Penguji Skripsi :
Tanggal..... Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN 022096301

Tanggal..... Penguji I : 
Muhammad Ridwan, S.E., M.M
NIDN 0219116101

Tanggal..... Penguji II : 
Yuni Adinda Putri, S.E.,M.Si
NIDN 0207069401

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Misy Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi,


Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN. 022096301

/PS/DFEB/

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Terkadang kita perlu mundur satu langkah untuk melompat lebih jauh”

Persembahan:

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Orang tuaku tercinta
- Saudara – saudaraku
- Sahabat – sahabat terbaikku
- Teman – teman seperjuangan
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsabila Dwi Wulandari

NIM : 1901110056

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah 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 konsekuensi nya

Dalam kota Palembang 03 September 2023


Salsabila Dwi Wulandari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia – NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang**".

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Peneliti menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak.

Penulis menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Dr. M.Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Mariam Zanariah, SE., MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE ., MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT.Dialogue Group Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

8. Teruntuk ayah ibukku tersayang serta adik - adikku, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
9. Terima kasih untuk Mulia Ramadhan yang selalu memotivasi, u are the best partner
10. Sahabat – sahabatku, Kiboy, Cheryl, Arin, Juju, Ditak, Karwina, terima kasih atas dukungan, semangat serta motivasi yang tidak henti – hentinya dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Teman – teman seperjuangan dan juga rekan rekan BEM FE dan juga geng kawan lamo, terima kasih atas pengalaman yang sangat bermakna selama perkuliahan
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan proposal skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 18 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amin', with a long horizontal stroke extending to the right.

Peneliti

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I_PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II_TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.3 Konsep Kompetensi.....	10
2.3.1 Pengertian Kompetensi	10
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	11
2.3.3 Indikator – Indikator Kompetensi.....	13
2.3.4 Dimensi – Dimensi Kompetensi.....	14
2.3.5 Manfaat dan Kegunaan Kompetensi.....	15
2.3.6 Karakteristik Kompetensi Kerja	16
2.4 Konsep Lingkungan Kerja	17
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17

2.4.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja	18
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.4.4 Indikator Lingkungan kerja	23
2.4.5 Dimensi – Dimensi Lingkungan Kerja	23
2.5 Konsep Beban Kerja	24
2.5.1 Definisi Beban Kerja	24
2.5.2 Pengukuran Beban Kerja	26
2.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.5.4 Efek Beban Kerja.....	28
2.5.5 Indikator Beban Kerja.....	29
2.5.6 Dimensi – Dimensi Beban Kerja	30
2.5 Konsep Prestasi Kerja.....	31
2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	31
2.5.2 Penilaian Prestasi Kerja	32
2.5.3 Indikator Prestasi Kerja.....	34
2.5.4 Dimensi – Dimensi Prestasi Kerja.....	34
2.5.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	36
2.5.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	37
2.5.6 Pengukuran Prestasi Kerja	40
2.6 Penelitian Lain yang Relevan	41
2.7 Kerangka Berpikir	46
2.8 Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian	50
3.1.2 Waktu Penelitian.....	50
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53

3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Rancangan Penelitian	55
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	56
3.5.1 Variabel.....	56
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	57
3.6 Instrumen Penelitian	59
3.7 Uji Instrumen	60
3.7.1 Uji Validitas	61
3.7.2 Uji Realibilitas.....	61
3.8 Teknik Analisa Data	62
2.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	62
3.9 Uji Asumsi Klasik	63
3.9.1 Uji Normalitas	63
3.9.2 Uji Multikolonieritas.....	63
3.9.3 Uji Heteroskedasitas.....	64
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3.11 Uji Hipotesis.....	66
3.11.1 Pengujian Simultan (Uji Statistik F)	66
3.11.2 Pengujian Parsial (Uji Statistik t)	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	68
4.1.2 Visi dan Misi	69
4.1.3 Struktur Organisasi	70
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	76
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	76
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	78

4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4.4 Teknik Analisis Data	84
4.5 Uji Asumsi Klasik	84
4.5.1 Uji Normalitas	84
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	85
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	86
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.7 Uji Hipotesis	89
4.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	89
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	90
4.8 Pembahasan.....	92
BAB V. KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL:

	HALAMAN
3.1 Jadwal Penelitian	50
3.2 Data Karyawan Pt. Dialogue Group Di Kota Palembang Tahun 2023.....	54
3.3 Tabel Operasional Variabel	57
3.4 Tabel Skala Pengukuran Likert.....	60
3.5 Interval Koefisien.....	65
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	77
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1)	79
4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	80
4.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)	80
4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	81
4.8 Hasil Uji Reabilitas	83
4.9 Teknik Analisis Data.....	84
4.10 Hasil Uji Normalitas	84
4.11 Uji Multikolonieritas	85
4. 12 Uji Heteroskedastisitas	86
4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.14 Uji Simultan (Uji F)	89
4.15 Uji Parsial (Uji T)	90

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

HALAMAN

2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	47
4.1 Logo PT. Dialogue Group	69
4.2 Struktur Organisasi PT Dialogue Group	71

ABSTRAK

Salsabila Dwi Wulandari. NPM. 1901110056. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinati. Palembang. 2023

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti bahwa : 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi Karyawan terhadap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang. 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja terhadap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang 4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Dialogue Group Di Kota Palembang yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja (variabel pengaruh), dan Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang, (variabel terpengaruh). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang. 2) Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang. 3) Beban Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. 4) Kompetensi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Salsabila Dwi Wulandari. NPM. 1901110056. *The influence of competence, work environment and workload on employee performance at PT. Dialogue Group in Palembang City*. Thesis. Faculty of Economics and Business, Tridianti University. Palembang. 2023

This research aims to provide evidence that: 1) To determine the significance of the influence of employee competence on employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City 2) To determine the significance of the influence of the work environment on employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City. 3) To determine the significance of the influence of workload on employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City 4) To determine the significance of the influence of competence, work environment and workload on employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City.

The population in this study were all permanent employees at PT. Dialogue Group in Palembang City, numbering 50 people. Data collection was carried out using a survey method with a questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive and quantitative analysis. The data collected is primary data which can be classified as independent variables and dependent variables. Competence, Work Environment and Workload (influence variables), and Employee Work Performance at PT. Dialogue Group in Palembang City, (affected variable). Hypothesis testing in this research uses multiple linear regression tests.

Based on the research results, it is known that: 1) Competency has a positive effect on employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City. 2) The work environment does not have a significant influence on work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City. 3) Workload does not have a significant influence on work performance. 4) Competence, work environment and workload simultaneously influence employee work performance at PT. Dialogue Group in Palembang City

Keywords: Competence, work Environment, workload, work perfomance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menyongsong era globalisasi maka Indonesia akan dihadapkan pada tantangan global, yaitu semakin terbatasnya sumber – sumber kekayaan alam, sedangkan di lain pihak kebutuhan manusia semakin tinggi (Poakita et al., 2019). Akibat dari kesenjangan global tersebut maka ketergantungan antar bangsa akan banyak diwarnai oleh kompetisi. Hubungannya suatu badan usaha, maka hanya perusahaan yang memiliki keunggulan dalam kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat dipersiapkan keunggulannya baik berupa IPTEK maupun ekonomi dalam memenangkan pangsa pasar bebas (Susanti & Rahim, 2023). Melihat tantangan yang ada, upaya menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu tidak dapat ditunda – tunda lagi (Lukiyana & Firdaus, 2017)

Dalam globalisasi yang semakin maju dan meningkat, sebuah perusahaan ataupun organisasi haruslah mampu dan mengembangkan sumber daya yang ada agar berhasil dalam meraih visi dan misi organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi ataupun perusahaan, selain itu juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan (Sanjaya & Indrawati, n.d.). Sumber

Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi ataupun perusahaan (Wibowo, 2012).

Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya, tidak terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai aset perusahaan. Pembinaan terhadap karyawan harus diutamakan, sehingga keterampilan para karyawan dapat diperlihara dan ditingkatkan. Karyawan dengan kinerja unggul menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang unggul, jika hasil kerja karyawan melampaui target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang unggul tersebut akan berdampak pada reputasi dan kemajuan perusahaan (Anshari et al., 2019).

PT Dialogue Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, garmen, dan distribusi yang telah didirikan sejak 7 Januari 1992 oleh Bapak Yacob Kusmanto. Saat ini jumlah perusahaan yang ada dalam Dialogue Group ini sudah bertambah. Hingga saat ini Dialogue Group sudah memiliki kurang lebih 18 perusahaan yang berbadan hukum dan hampir semua provinsi di Indonesia sudah ada tersebar kantor perwakilannya, antara lain di Sumatra, Kalimantan, Sulawesi, Jawa dan Bali. PT Dialogue Group ini buka dari hari Senin sampai Hari Sabtu. Pada hari Senin

sampai Jumat perusahaan buka dari Pukul 08.00 – 16.00 WIB, pada hari Jumat buka pukul 08.00 – 16.30 WIB dan pada hari sabtu buka pukul 08.00 – 13.00 WIB

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Dunggio et al., 2021). Kompetensi terdiri dari potensi dan *reality (knowledge and skill)*. Artinya karyawan yang kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul, akan memiliki sikap kerja yang baik. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental (Dunggio et al., 2021).

Selain Kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik maupun buruk akan berdampak bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan lebih merasa dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Pemberian beban kerja yang efektif, dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja (Poakita et al., 2019)

Selain fenomena kompetensi pada perusahaan juga terdapat masalah lingkungan kerja yang kurang produktif, ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang panas, kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan kebersihan yang kurang dijaga, suhu ruangan yang panas. Keadaan lingkungan kerja seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan.

Selain Kompetensi dan lingkungan kerja pada perusahaan juga beban kerja bahwa terdapat perusahaan yang memberikan beban kerja diluar target kepada karyawan dibatas kemampuan karyawan. Masalah beban kerja yang dibebankan kepada karyawan, apabila tanggung jawab yang diberikan pihak manajemen perusahaan kepada karyawan terlalu besar maka akan berakibat pada beban kerja yang meningkat dan dapat berpengaruh kepada prestasi karyawan sehingga tidak maksimal. Budaya kerja yang ada di perusahaan ini juga memicu para karyawan untuk mencapai target yang ditentukan agar mendapatkan hadiah dari perusahaan yang dapat berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka penelitian ini mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group Di Kota Palembang?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Dialogue Group di Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu yang diterapkan dari perkuliahan mengenai kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah instansi.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya – upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Bangun Wibowo, 2015. Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i3.217>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ATA INTERNASIONAL INDUSTRI*. 4(1).
- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. (2017). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GUDANG PADA PT. SARIJASA TRANSUTAMA JAKARTA*. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.14>
- Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA*.
- Pratiwi, F. A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI JAKARTA*. 2(2).
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDE AGUNG SEGARA DEWATA*.
- Susanti, E., & Rahim, H. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sialang*. 2(1).