

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

**PUTRI MARSELA WIJAYA
NPM. 2101110020**

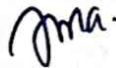
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PUTRI MARSELA WIJAYA
Nomor Pokok : 2101110020
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA
INSAN ANUGERAH PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal..... 16/1/2025 Pembimbing I :  Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal..... 16/1/2025 Pembimbing II :  Hisbullah Basri, S.E., M.Si
NIDN. 0223116001

Mengetahui,

Dekan
Tanggal..... 17/1/2025



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal..... 17/1/2025

Marivam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301

009 /PS/DFEB/25


ii

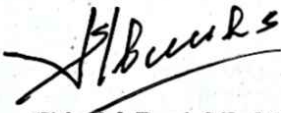
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTRI MARSELA WIJAYA
Nomor Pokok : 2101110020
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN
KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA
INSAN ANUGERAH PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 16/1/2025 Ketua Penguji :  : Dr. M. Ima Andrivani, S.E., M.Si.
NIDN. 0201018001

Tanggal 16/1/2025 Penguji I :  : Hisbullah Basri, S.E., M.Si
NIDN. 0223116001

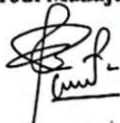
Tanggal 16/1/2025 Penguji II :  : Muhammad Ridwan, S.E., M.M
NIDN. 0219116101

Mengesahkan,

Dekan


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Marivam Zanariah, S.E., M.M
NIDN. 0222096301

004 /PS/DFEB/25

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Yang Penting Yakin”

Allah Ta’ala Berfirman: “Aku Sesuai Dengan Persangkaan Hambaku”

(Hadist Qudsi).

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ∴ Ayah Dan Ibu Ku Tercinta
- ∴ Kesayangannya Aku
- ∴ Dosen Pembimbing
- ∴ Teman-temanku
- ∴ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Marsela Wijaya

Npm : 2101110020

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, 14 Januari 2025



Putri Marsela Wijaya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.** Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Edizal AE,M.S,selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSR Sselaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Ulil Amri,S.E.,M.Si. selaku Dosen PembimbingI Skripsi Universitas Tridianti.
5. Bapak Hisbullah Bastri, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridianti.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada Kantor PT. Citra Insan Anugerah Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Kedua orang tua dan saudara-saudara saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak

dapat peneliti sebut satu persatu.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Untuk kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca serta semua pihak yang memerlukan.

Palembang, Januari 2025

Peneliti

Putri Marsela Wijaya

2101110020

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTARGAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Tujuan Evaluasi Kinerja.....	13
2.1.4 Aspek-aspek Kinerja.....	14
2.1.5 Karakteristik Kinerja.....	15
2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.7 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17

2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3	Jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.2.4	Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	19
2.2.5	Dimensi Lingkungan Kerja.....	19
2.2.6	Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.3	Beban Kerja.....	22
2.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	22
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.3.3	Dampak Beban Kerja.....	25
2.3.4	Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja.....	27
2.3.5	Dimensi Beban Kerja.....	28
2.3.6	Indikator Beban Kerja.....	30
2.4	Kerjasama Tim.....	31
2.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	31
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	32
2.4.3	Dampak dari Tidak Ada Kerjasama Tim.....	33
2.4.4	Karakteristik Tim yang Efektif.....	33
2.4.5	Komunikasi dalam Tim.....	34
2.4.6	Tantangan dalam Kerjasama Tim.....	35
2.4.7	Strategi dalam Meningkatkan Kerjasama Tim.....	35
2.4.8	Dimensi Kerjasama Tim.....	36
2.4.9	Indikator Kerjasama Tim.....	37
2.5	Penelitian Terdahulu.....	37
2.6	Kerangka Berpikir.....	41
2.7	Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....		48
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.1.1	Tempat Penelitian.....	48

3.1.2	Waktu Penelitian.....	48
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1	Sumber Data.....	49
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	51
3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	52
3.3.3	Teknik Sampling.....	52
3.4	Rancangan Penelitian.....	55
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	56
3.5.1	Variabel.....	56
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6	Instrumen Penelitian.....	58
3.6.1	Uji Validitas.....	59
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	60
3.7	Teknik Analisis Data.....	60
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.7.2	Uji Normalitas.....	61
3.7.3	Uji Heteroskedasitas.....	62
3.7.4	Uji Multikolinieritas.....	62
3.7.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
3.7.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	63
3.7.7	Analisis Koefisien Determinasi.....	64
3.8	Uji Hipotesis.....	64
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	64
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		67
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	67

4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	67
4.1.2	Visi dan Misi PT. Citra Insan Anugerah.....	68
4.1.3	Struktur Organisasi.....	68
4.1.4	Pembagian Tugas.....	69
4.1.5	Karakteristik Responden Penelitian.....	73
4.2.	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	76
4.2.1.	Uji Validitas.....	76
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	78
4.3	Analisis Statistik	79
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik	80
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	80
4.3.2.2	Uji Multikolinieritas	82
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas	83
4.3.3	Teknik Analisis Data	84
4.3.3.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.3.4	Hasil Koefisien Korelasi.....	86
4.3.5	Hasil Koefisien Determinasi.....	88
4.4	Uji Hipotesis Statistik.....	88
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama).....	89
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung).....	89
4.5	Pembahasan.....	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Saran	95
	DAFTAR PUSTAKA.....	
	LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	38
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi.....	48
Tabel 3.2 Variabel, Definisi Variabel, Indikator.....	57
Tabel 3.3 Skala Likert.....	58
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel.....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2).....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_3).....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif.....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4.12 Hasil Analisis Linier Berganda.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi.....	87
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Citra Insan Anugerah.....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

ABSTRAK

PUTRI MARSELA WIJAYA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, S.E., M.Si Dan Bapak Hisbullah Basri, S.E.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana populasi sampel sebanyak 75 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Versi 22*.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* (R^2) memberikan keterangan bahwa variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun Implikasi dalam penelitian ini adalah PT. Citra Insan Anugerah Palembang dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim yang tepat agar dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu berkembang dengan pesat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Putri Marsela Wijaya, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 26 Maret 2004 anak pertama dari Bapak Edi Bastian dan Ibu Jaya Mulia.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 16 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Arinda Palembang selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Arinda Palembang. Pada tahun 2021 melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Januari 2025

Putri Marsela Wijaya

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Saat ini distributor makanan ringan menunjukkan pertumbuhan yang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen akan produk makanan ringan yang praktis dan terjangkau. Distributor makanan ringan saat ini tidak hanya berkembang dari segi permintaan pasar, tetapi juga terkait dengan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam industri ini, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam rantai distribusi, mulai dari pengadaan produk, pengemasan, hingga pengiriman ke konsumen. Namun, seiring dengan pertumbuhan bisnis yang cepat, banyak distributor menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, transformasi digital yang mempengaruhi proses distribusi menuntut sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru seperti melalui platform online. Hal ini memaksa distributor untuk tidak hanya fokus pada distribusi produk, tetapi juga pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar tetap kompetitif di pasar.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2019:6).

Menurut Rivai (2003:1) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusia nya. Dengan demikian, betapa penting peran strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang (Veithzal Rivai, 2003:4).

Pengelolaan manusia ini perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Dengan laba yang terus meningkat, maka akan mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang makin baik kepada para stakeholder. Jika

direksi dan segenap sumber daya manusia perusahaan tidak mampu meningkatkan laba dan kesejahteraan karyawannya, maka dapat dikatakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia nya yang belum berjalan secara efektif dan benar (Kasmir, 2019:5).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasional. Dalam konteks kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia berfokus pada cara-cara untuk mengoptimalkan potensi individu agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana manajemen sumber daya manusia dilaksanakan.

Menurut Sedarmayanti (2017:341) kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”.

Menurut Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, Nur Even (2023) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Tohardi (2002:44) Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi karena beberapa alasan utama: (1) kinerja yang baik dapat mengurangi tingkat absensi atau ketidakhadiran akibat malas, (2) karyawan dengan kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, (3) organisasi mendapat manfaat berupa lebih sedikit kerusakan akibat ketidakpuasan atau kurangnya semangat kerja, (4) kinerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan pindah kerja, dan (5) karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih hati-hati dan sesuai prosedur, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Hasibuan (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kerjasama

tim. Menurut Robbins dan Judge (2019) lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, beban kerja yang seimbang dan penetapan tujuan yang jelas membantu karyawan fokus dan mengurangi stres. Kerjasama tim yang efektif, yang ditunjang oleh komunikasi yang baik dan peran yang jelas, juga meningkatkan kolaborasi dan inovasi. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, organisasi dapat menciptakan suasana yang optimal untuk kinerja karyawan.

Menurut Stephen A. Woods dan Andrew S. Hurst (2019) hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja dapat dipahami melalui pendekatan teori lingkungan dan perilaku. Teori ini menekankan bahwa berbagai aspek fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti desain ruang, interaksi antar karyawan, dan budaya organisasi, mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. lingkungan yang mendukung di mana karyawan merasa aman, dihargai, dan terlibat dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kinerja (Stephen A. Woods dan Andrew S. Hurts, 2019). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Woods dan Hurts mengenai hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, maka terdapat pula hubungan antara kinerja karyawan dan

beban kerja sebagai berikut.

Dalam buku "Work and Organizational Psychology" oleh Paul E. Spector, hubungan antara kinerja karyawan dan beban kerja dapat dipahami melalui teori beban kerja dan performa. Spector menekankan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilan karyawan dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, ketika beban kerja melebihi kemampuan karyawan, hal ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Teori ini menunjukkan bahwa pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif termasuk distribusi tugas yang seimbang dan dukungan manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Spector, 2012). Oleh karena itu, manajer perlu memperhatikan penugasan dan pemantauan beban kerja agar karyawan bekerja secara optimal. Dari penjelasan yang telah dikemukakan oleh Spector mengenai hubungan kinerja dan beban kerja, selanjutnya akan membahas mengenai hubungan antara kinerja dan kerjasama tim.

Selanjutnya mengenai hubungan antara kinerja dengan kerjasama tim dijelaskan bahwa, Tim yang efektif tidak hanya bergantung pada interaksi positif antar anggota, tetapi juga pada lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka. Ketika beban kerja dibagi secara adil di antara anggota tim, hal ini dapat mendorong keterlibatan dan meminimalkan stres, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai juga berkontribusi pada kemampuan tim untuk berfungsi secara optimal (Daft, 2018). Dengan menciptakan sinergi antara kerjasama tim, lingkungan yang positif, dan pengelolaan beban kerja, organisasi

dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebagaimana telah dijelaskan dari ketiga variabel tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen perusahaan yg saya diteliti, termasuk perusahaan PT. Citra Insan Anugerah Palembang.

PT. Citra Insan Anugerah Palembang merupakan Distributor makanan ringan yang terletak di Kota Palembang. PT. Citra Insan Anugerah Palembang menyediakan layanan pemesanan impor ekspor dan terlibat dalam grosir makanan, minuman, tembakau, grosir berdasarkan biaya atau kontrak, toko kelontong, penjualan eceran makanan di toko khusus.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, di perusahaan ini kerap terjadi permasalahan-permasalahan yang cukup mengganggu kinerja karyawannya. Dalam perusahaan distributor makanan ringan ini, permasalahan kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya kerjasama tim. Lingkungan kerja yang bising atau tidak terorganisir dapat mengganggu fokus dan produktivitas, sementara beban kerja yang tidak merata membuat beberapa karyawan merasa terbebani, sementara yang lain merasa kurang terlibat. Selain itu, kurangnya kolaborasi antar tim dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesulitan dalam mencapai target distribusi, sehingga menghambat efisiensi operasional. Hal ini semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa masalah yang dihadapi perusahaan terkait lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi lingkungan kerja fisik, masalah

seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, pencahayaan yang buruk, suhu yang tidak sesuai, atau kebisingan tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan produktivitas. Selain itu, fasilitas yang tidak memadai seperti peralatan kerja yang kurang lengkap dapat memperlambat pekerjaan dan menambah beban kerja karyawan.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik, seperti komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan dari atasan, juga dapat meningkatkan tekanan mental. Misalnya, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab atau konflik antar karyawan dapat memicu stres dan menambah beban kerja non-fisik. Situasi ini menuntut adanya kerjasama tim (teamwork) yang lebih solid, di mana karyawan dapat berbagi tanggung jawab dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Tanpa teamwork yang baik, masalah lingkungan kerja ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan yang mencari jawaban melalui pengumpulan dan kajian data. Dimana pencarian dapat dilakukan berdasarkan tingkat interpretasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang?
4. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah penegasan dan harapan peneliti, tentang hasil yang didapatkan dalam penelitian memberi manfaat atau kegunaan secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat memperoleh pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan dapat memperluas wawasan sumber daya manusia dan memberikan wawasan baru khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian terkait selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, untuk mengimplementasi teori-teori yg selama ini dipelajari selama kuliah khususnya yg berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan di dalam mengelola sumber daya manusia terutama di dalam meningkatkan kinerja dilihat dari itu.
3. Bagi akademik, penelitian ini sebagai referensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Judge, S. P. (2008). *Pelaku Organisasi. Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba empat.
- Aswin, Djadir, & Rusli (2019). *Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMA Kelas XI IPA*. *Issues in Mathematics Education*,
- Baron, M. A. (2005). *Managing performance: performance management in action*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan. Kab.Banyumas Jawa Tengah: CV.Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daft, R. L. (2018). *Team Performance in High-Technology Environments*. Boston, Massachusetts: Cengage Learning.
- Dewi. (2007). *Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri Pelaku Organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual*. Skripsi Sarjana.
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana, Puspita, Tiara Fani. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2023 *Pedoman Penulisan Skripsi dan laporan akhir. Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Unanti Press: Palembang
- Harini, D. (2018). *Workload, Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hurst, S. A. (2019). *"Organizational Behavior"*. . New York: Oxford University Press.
- Judge, S. P. (2017). *Organizational Behavior edisi ke-18*. Boston, Massachusetts:

Pearson.

- Judge, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktek)*, Cetakan ke-5. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Leadership and Teamworking: Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi melalui Kepemimpinan*, Bandung. Alfabeta.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team*. San Francisco, California.: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung Bangun,.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McGowan., S. A. (2003). *Work Design: Occupational Ergonomics*. Hoboken, New Jersey.: Wiley.
- Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, Nur Even. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)*. Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.
- N. L. S. Habeahan, S. M. R. Leba, W. Wahyuniar, D. B. Tarigan, S. I. Asaloei, and B. R. Werang (2023), "Online teaching in an Indonesian higher education institution: Student's perspective," *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*.
- Rivai, V. (2003). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.S. (2019). *Organizational Behavior*. Boston.: Pearson. .
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sanusi, A. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, G., Hidayat, M. N. S., Murod, M., Susilahati, Solehudin, & Asbari, M. (2023). *Transformasi Literasi Informasi Guru Menuju Kemandirian Belajar*. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, (Original work published March 1, 2023)
- Sedarmayanti. (2011). *"Sumber Daya Manusia"*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silaen, N. R. (2021). *Konsep Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bkahti Persada Bandung.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai*. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*.
- Spector, P. E. (2012). *Work and Organizational Psychology*. Hoboken, New Jersey, Amerika Serikat: Wiley-Blackwell.
- Spector, P. E. (2016.). *Work and Organizational Psychology*. Hoboken, New Jersey.: Wiley.
- Stephen A. Woods dan Andrew S. Hurts. (2019). *The Psychology of Work and Organizations*. Boston, Massachusetts: Cengage Learning.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016:). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *"Statistika untuk Penelitian"* . Bandung, : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tracy. (2008). *Reducing Parental Dissatisfaction With Special Education In Two School Distric: Implementing Conflict Prevention And Alternative Dispute*

Resolution. Journal of Educational and Psychological Consultation, 18(3), 191-233.

Veithzal Rivai. (2003). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

West. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

West, M. A. (2012). *The New Science of Building Great Teams*. Leicester, Inggris.: The British Psychological Society.

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.