

## Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa

Devi Yanti<sup>1</sup>, Fitantina<sup>2</sup>, Efrina Masdiani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: deviyantidev9@gmail.com<sup>1</sup>, fitantina@um-palembang.ac.id<sup>2</sup>,

Efrina.masdiani@yahoo.co.id<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: Devi Yanti

### Abstract

*This study aims to determine the influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment on the performance of employees at PT. Agronusa Alam Perkasa both simultaneously and partially. This study uses an associative design; the variables used are Work Discipline, Workload, Work Environment, and Employee Performance. The sample used was 71 respondents selected by purposive sampling. The main data used are primary data collected using questionnaires and documentation. The results of the hypothesis test simultaneously show there is a significant influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $F_{calculated} 82.428 > F_{table} 2.74$ , with  $F$  significance  $0.000 < 0.05$ . The results of the partial hypothesis tests show there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{calculated} 2.806 > t_{table} 1.996$  with  $t$  significance  $0.007 < 0.05$ . There is a significant influence of Workload on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{calculated} 2.835 > 1.996$  with significance  $0.006 < 0.05$ . There is a significant influence of Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa, proven by  $t_{calculated} 6.008 > t_{table} 1.996$  with significance  $0.000 < 0.05$ . The results of the coefficient of determination show that the variables Work Discipline, Workload, and Work Environment can contribute to the fluctuations in Employee Performance by 77.7%.*

**Keywords:** *Work Discipline; Workload; Work Environment*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa secara Simultan dan Parsial. Jenis Penelitian ini menggunakan asosiatif, variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 71 responden yang diambil dengan metode purposive sampling. Data utama yang digunakan adalah data

primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $F_{hitung} 82,428 > F_{tabel} 2,74$ , dengan signifikansi  $F 0,000 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,806 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai signifikansi  $t 0,007 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,835 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dibuktikan dengan  $t_{hitung} 6,008 > t_{tabel} 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 77,7%.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja*

## **Pendahuluan**

Peranan SDM sangat penting dalam lingkungan organisasi karena manusia mempunyai potensi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kolektif dalam organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama suatu organisasi dan sebagai kunci yang menentukan berkembang perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan yang diperoleh saja, namun juga ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan (Kasmir, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin merupakan suatu alat digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang manfaat semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku para karyawannya (Afandi, 2021). Namun peraturan itu tidak akan ada arti bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, Beban Kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, Beban Kerja yang berlebih dapat memperburuk suatu kinerja. Jika karyawan merasakan ketegangan dalam bekerja atau Beban Kerja yang berlebihan hal ini akan mempengaruhi perilakunya, seperti rasa malas dalam bekerja (Saputra, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang dirasakan karyawan semakin besar maka dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Hal ini dikarenakan kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya (Anam, 2018). Lingkungan Kerja yang kondusif dapat menjadi salah satu pengaruh yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif ini akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan diberikan sejumlah fasilitas kerja yang memadai serta Beban Kerja yang sesuai.

PT. Agronusa Alam Perkasa yang beralamat di Desa Teluk Tenggara, Kec. Air Kumbang Kab. Banyuasin Prov. Sumatera Selatan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan hasil tinjauan data pelaksanaan kerja selama 5 tahun terakhir yang dilihat pencapaian produksi PT. Agronusa Alam Perkasa selama beberapa tahun terakhir sebagai dasar dalam menganalisis kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan. Berikut ini adalah data target produksi dan realita PT. Agronusa Alam Perkasa tahun 2020-2024.

**Tabel 1.1**

**Target Produksi dan Realisasi Tahun 2020-2024**

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Pencapaian (%)	Tidak Tercapai (%)
2020	9.177.015	8.717.720	95	5
2021	10.322.151	9.480.320	92	8
2022	10.450.047	10.180.749	97	3
2023	10.688.708	9.121.910	85	15
2024	9.510.818	9.009.961	95	5

Sumber: PT. Agronusa Alam Perkasa, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa target produksi PT. Agronusa Alam Perkasa selama periode tahun 2020–2024 belum sepenuhnya terealisasi secara optimal. Hal ini dibuktikan pada data tahun 2020 realisasi distribusi mencapai 95% dari target yang ditetapkan, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 92%. Pada tahun 2022 perusahaan mampu meningkatkan kinerja produksi dengan tingkat pencapaian sebesar 97%. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan, di mana realisasi distribusi hanya mencapai 85% dari target yang ditetapkan, sehingga terdapat 15% target yang belum tercapai dikarenakan rotasi panjang, akses jalan yang rusak, dan hujan yang terus menerus. Pada tahun 2024, pencapaian target kembali

meningkat menjadi 95%, meskipun masih terdapat selisih antara target dan realisasi distribusi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum perusahaan mampu mendekati target produksi, namun masih terdapat fluktuasi pencapaian yang mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja produksi perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan tersebut tidak terjadi dengan sendirinya, sebab berdasarkan hasil pra-riset diketahui bahwa adanya indikasi permasalahan mengenai Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang masih kurang baik, sehingga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Agronusa Alam Perkasa untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Lokasi penelitian dilakukan di PT. Agronusa Alam Perkasa yang beralamat di Desa Teluk Tenggara, Kec. Air Kumbang, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Agronusa Alam Perkasa, berjumlah 86 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 46 responden, adapun pengambilan

sampel ini menggunakan teknik *stratified random sampling*, yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai kinerja karyawan, disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan terkait data target perusahaan, profil perusahaan, dan jumlah karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Uji Instrumen**

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa

keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,316). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

### Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis regresi linier berganda dan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dan uji t dapat dilihat, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

#### Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.123	.373		8.374	.000
	Disiplin Kerja	.123	.043	.323	2.868	.006
	Beban Kerja	.076	.034	.232	2.237	.031
	Lingkungan Kerja	.263	.066	.469	4.002	.000

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 3,123 + 0,123 X_1 + 0,076 X_2 + 0,263 X_3$$

Konstanta sebesar 3,123 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,123.

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,123, menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,123 satuan, dan sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Adapun perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menunjukkan hasil  $2,868 > 2,018$ , dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,1$ . Oleh karena itu, variabel Disiplin Kerja secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,076, menyatakan bahwa jika Beban Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,076 satuan, dan sebaliknya jika Beban Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Adapun perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menunjukkan hasil  $2,237 > 2,018$ , dengan nilai signifikansi  $0,031 < 0,1$ . Oleh karena itu, variabel Beban Kerja secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,263, menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan, dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Adapun perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menunjukkan hasil  $4,002 > 2,018$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,1$ . Oleh karena itu, variabel Lingkungan Kerja secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

## Uji F

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

### Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.216	3	5.405	19.851	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.436	42	.272		
	Total	27.652	45			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  19,851 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.83 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,1 sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.586	.557	.522

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,557. Artinya Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa dipengaruhi sebesar 55,7% oleh variabel terikat Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan uji hipotesis, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki arah koefisien regresi positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan dan bekerja secara bersama-sama. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk hadir tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, serta bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fauzan (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Beban kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan akan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat

menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Artinya, pengelolaan beban kerja yang tepat akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif turut berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang mendukung fokus dan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Melda Nazermay (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja, mengelola beban kerja secara optimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini juga didukung oleh teori kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, di mana kedua faktor tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi disiplin, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial, Disiplin Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa ( $H_2$  diterima).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di

PT. Agronusa Alam Perkasa. Karyawan yang memiliki tingkat Disiplin Kerja yang baik akan cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enti Juliani et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang profesional, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas secara produktif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial, Beban Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa ( $H_3$  diterima).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kapasitas, serta kondisi fisik dan mental karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang menerima beban kerja yang proporsional cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Sihombing dan Anitha Paulina Tinambunan (2022) dan Melda Nazermay (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial, Lingkungan Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agronusa Alam Perkasa ( $H_4$  diterima).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih fokus, efektif, dan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda Thalia et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan karena terciptanya suasana kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan.

### **Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa

Alam Perkasa. Serta secara parsial, ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa.

PT. Agronusa Alam Perkasa perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, dan penguatan disiplin kerja. Perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memperjelas sistem dan prosedur kerja agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, beban kerja perlu dikelola secara proporsional dengan menyesuaikan volume pekerjaan, pengaturan waktu kerja yang realistis, serta pemberian waktu istirahat yang cukup untuk mengurangi kelelahan kerja. Perusahaan juga perlu memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara adil agar tercipta tanggung jawab dan kebiasaan kerja yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Adamy. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adamy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>.

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Arifah Hidayati, F. (2023). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt .tirtakencana*. 22(2), 117–126.
- Arif Rachman, Yochanan, A. I. S. (2024). Dan R & D. In *CV Saba Jaya Publishr*
- Busron, Muhammad. (2022) *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenada Media Grup).
- Desler., & Budiarti. (2020). *Sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indonesia.
- Rosyidah, Fijra. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV Bumi Utama.
- Ramadhani, Dinda, T. & Putri, S, A. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 67–78.
- Juliani, E., Hidayati, A., & Fauzan. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtakencana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(2)
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazermay, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PKS PT. Mitra Bumi. *Repository UIN Suska Riau*
- Hasan, M. Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)* (2nd ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewi, A., & Waruwu, D. (2023). The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 412–422. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/196>
- Nurpadilah, & Putriana, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 45–58.
- Patri, P. T., & Perdana, A. (2025). *Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 393–400.
- Rahma, A., Hamzah, R., Camalia, F., Sekolah, R., & Rapani, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Divisi Transit Shift Malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sihombing, F., & Tinambunan, D. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III PKS Rambutan. *Jurnal KUKIMA*, 14(3), 112–125.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarmizi, M., Machasin, & Novrianti, D. P. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dian Anggara Persada Siak. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 141–149.
- Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Uhlilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.