

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES
DEALER MOBIL DI KOTA PALEMBANG**

RINGKASAN SKRIPSI



ANDREAS MEDIANTO

NIM: 2122050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

2025

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES DEALER MOBIL DI KOTA PALEMBANG

Andreas Medianto

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No.60 Palembang

E-mail : mediantoandreas@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua sales dealer mobil yang ada di kota Palembang. Penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan memperoleh 100 responden dari berbagai dealer mobil yang ada di kota Palembang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara dengan sales dealer mobil. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of workload and work environment on the performance of car dealer sales employees in Palembang city. The population in this study were all car dealer sales in Palembang city. The study used non probability sampling by obtaining 100 respondents from various car dealerships in Palembang city. Data collection using questionnaires and interviews with car dealer sales. Hypothesis testing is done with multiple linear regression. The results showed that workload has a significant effect on employee performance and the work environment has no significant positive effect on employee performance.

Keyword: Workload, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling penting karena kualitas dan produktivitas organisasi sangat bergantung pada keterampilan karyawannya. Manajemen SDM yang efektif meningkatkan inovasi, kepuasan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Gustiana et al., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan jangka panjang perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang baik karena tanpa SDM memadai, bisnis tidak berjalan dengan lancar (Tune, 2024).

Suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan dan diselesaikan dalam batas waktu tertentu disebut sebagai beban kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja karena jika diabaikan maka akan berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan. Hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dan sulit (Kabdiyono et al., 2024).

Kondisi lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan tanggung jawabnya disebut sebagai lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat berpengaruh positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap karyawan dan jalannya suatu perusahaan, semakin baik lingkungan kerja akan mempengaruhi sumber daya yang berada di dalamnya karena ketika karyawan merasa nyaman dan aman berada di lingkup kerja tersebut maka dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif tidak hanya bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, namun juga bagi kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan itu sendiri (Uma & Swasti, 2024).

Kondisi lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan tanggung jawabnya disebut sebagai lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat berpengaruh positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap karyawan dan jalannya suatu perusahaan, semakin baik lingkungan kerja akan mempengaruhi sumber daya yang berada di dalamnya karena ketika karyawan merasa nyaman dan aman berada di lingkup kerja tersebut maka dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang

positif tidak hanya bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, namun juga bagi kesejahteraan dan pertumbuhan karyawan itu sendiri (Uma & Swasti, 2024).

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan menerima gaji. Karyawan juga menjadi tiang utama dan kunci kesuksesan perusahaan. Setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda tergantung pada posisi, jabatan, tempat kerja, kontrak, dan sering kali terikat oleh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga mempunyai kesempatan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pekerjaannya (Karida & Dhamanti, 2024).

Berdasarkan penelitian (Thaharani et al., 2024) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berlebih akan menimbulkan *stress* serta kelelahan secara fisik dan mental yang berakibat kinerja karyawan menurun. Sementara itu, menurut penelitian (Kabdiyono et al., 2024) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dipengaruhi faktor perusahaan yang melakukan pengelolaan beban kerja dengan baik sehingga membantu karyawan untuk mengurangi *stress* dan kelelahan berlebihan serta karyawan diberikan tugas yang seimbang dengan kemampuan sehingga mengurangi dampak dari beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian (Setiadi et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, semangat karyawan akan menurun, yang berdampak pada kinerja. Berdasarkan (Dameria & Wijaya, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan masih memiliki faktor lain yang mempengaruhi dirinya untuk tetap semangat bekerja walaupun lingkungannya kurang baik.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang ?

LANDASAN TEORI

Teori Atribusi

Teori atribusi menurut Heider, 1958 dalam Fachrunnisa & Ramadhani, (2024) adalah sebuah teori yang menjelaskan pola perilaku manusia. Teori ini berfokus pada cara orang menganalisis berbagai peristiwa dan mengaitkannya dengan pikiran dan tindakan. Menurut teori ini, individu berusaha memahami alasan di balik tindakan seseorang. Heider menyatakan bahwa jenis atribusi ada internal dan eksternal. Atribusi internal mengacu pada perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu seperti kepribadian atau keterampilan. Atribusi eksternal mengacu pada cara seseorang menafsirkan perilaku orang lain dengan mengaitkannya pada faktor yang berasal dari luar individu tersebut.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di tempat kerja. Beban kerja berlebih dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Keadaan ini dapat terjadi ketika pegawai tidak mampu menjalankan dengan baik tugasnya karena keterampilan dan kemampuannya tidak memadai untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan (Winoto & Perkasa, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja karyawan. Maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam organisasi seperti tempat yang bersih dan nyaman dengan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, dan lain sebagainya serta harus menjaga hubungan yang baik antar atasan dan bawahan untuk menjaga lingkungan kerja tetap baik karena tempat kerja berkaitan langsung kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang memuaskan, akan meningkatkan kinerjanya, namun kondisi kerja yang tidak sesuai bisa mengurangi kinerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan (Sukardi & Hendra Saputro, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan dan pelatihan, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif (Sanjaya & Febrian, 2024).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Utomo, 2008 dalam (Indria Maulani, 2024) mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu dan meliputi berbagai aspek seperti tingkat kompleksitas, ruang lingkup, dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja sangat penting untuk memastikan produktivitas dan efisiensi karyawan. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan *stress*, kelelahan, serta menurunkan kualitas kerja, sedangkan beban kerja ringan dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan beban kerja sales mobil

karena dapat mempengaruhi kinerja individu serta kinerja penjualan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan sales yang menghadapi beban kerja seimbang lebih mampu fokus pada tugas yang diberikan, seperti membangun hubungan dengan pelanggan, memahami kebutuhannya, dan memberikan pelayanan yang optimal. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif sehingga karyawan tidak maksimal dalam melayani konsumen. Dengan memperhatikan dan mengelola beban kerja yang tepat, perusahaan dapat menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan di pasar sekaligus menjaga tenaga penjualan tetap termotivasi dan produktif serta mencapai tujuan penjualan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian (Thaharani et al., 2024) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, 2016 dalam (Baktiar et al., 2024) lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan tempat karyawan melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dan manajemen perusahaan. Apabila lingkungan kerja baik, maka dapat berpengaruh terhadap sumber daya yang berada di lingkungan tersebut. Karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan rasa nyaman dan aman di area kerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja karyawan sales mobil harus diperhatikan karena berdampak langsung terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung dengan peralatan yang memadai, suasana nyaman, dan positif dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai akan lebih mampu membangun hubungan dengan pelanggan, memahami kebutuhannya dan memberikan pelayanan yang optimal. Berdasarkan penelitian (Aprianto & Sunarto, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah empiris dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian empiris mengacu pada pendekatan pengumpulan data berdasarkan pengalaman langsung, observasi, dan wawancara. Penelitian kuantitatif merupakan suatu studi ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk memahami hubungan sebab-akibat antara bagian- bagian dan fenomena di antara keduanya. Penelitian kuantitatif mengacu pada studi yang terstruktur mengenai suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur melalui metode statistik, matematika, atau komputasi. (Abdullah et al., 2022:1). Studi kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang menguji pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti berupaya untuk mencari kebenaran yang bersifat umum terkait topik yang diteliti dengan cara menemukan teori dan hipotesis yang sesuai dengan tema penelitian.

Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi mengacu pada seluruh objek atau subjek tertentu yang memiliki karakteristik spesifik dan ditentukan peneliti, yang kemudian akan diteliti untuk menarik kesimpulan atau hasil akhir, Populasi penelitian ini adalah keseluruhan dari sales dealer mobil di kota Palembang (Sugiyono & Setiyawami, 2022:124). Sampel merujuk pada bagian dari karakteristik dan jumlah populasi. Dalam penelitian, digunakan *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019:124). *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019:138). Kriteria yang ditentukan yakni sebagai berikut :

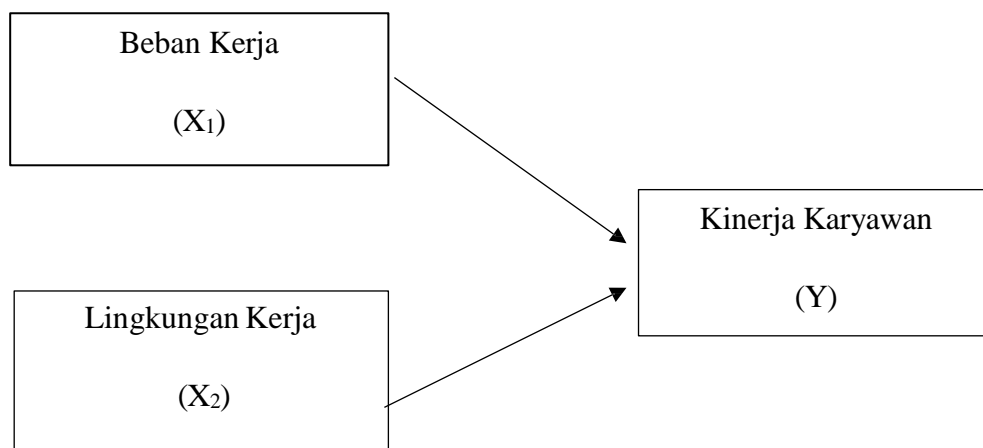
1. Bekerja sebagai sales mobil

2. Bekerja sebagai sales minimal 1 Tahun. Dikarenakan responden yang bekerja sebagai sales minimal 1 tahun memiliki pengalaman yang memadai dalam pekerjaan, serta memiliki pemahaman terkait proses kerja, kebijakan perusahaan, dan dinamika dalam tim, sehingga memberikan wawasan yang lebih baik.

Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan metode wawancara terhadap 10 responden yang bekerja sebagai sales dealer mobil di kota Palembang dan kuisioner yang disebarakan langsung terhadap responden dan juga disebarakan melalui via *whatsapp*. Data sekunder dalam penelitian ini tersedia dalam berbagai bentuk, seperti artikel, dan dokumen resmi yang tersedia untuk umum. Data sekunder mencakup analisis dan temuan yang telah diteliti dan memberikan konteks yang lebih luas untuk topik penelitian yang diteliti (Jaya, 2020:85).

Gambar 1 Model Penelitian



Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Pengujian digunakan untuk menguji variabel dalam penelitian apakah terdistribusi normal pada model regresi atau tidak. Pengujian menggunakan metode uji statistik non parametrik kolmogorov-smirnov (1-sample-K-S). Jika nilai signifikansi $> 0,5$ maka data terdistribusi normal (Sahir, 2022:69).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi dan untuk melihatnya dapat menggunakan nilai VIF dan nilai *tolerance value*. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Jaya, 2023:210).

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian berguna untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke yang lainnya. Penelitian ini menggunakan metode uji glejser dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Jaya, 2023:211).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Regresi

X1 : Beban Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

E : Residual (Error)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

R² berguna untuk melakukan pengukuran agar dapat melihat sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Nilai R² bervariasi dari 0 hingga 1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan menjadi terbatas ketika R² memberikan nilai yang kecil, namun ketika nilainya mendekati satu maka variabel independen dapat memberikan seluruh informasi yang diperlukan dalam menjelaskan variabel dependen (Jaya, 2020:215).

Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji F memiliki kriteria yaitu, apabila P value < 0,05 dan Fhitung > Ftabel, maka variabel X secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Y dan bisa digunakan untuk uji hipotesis dengan $\alpha = 0,05$ atau 95% dan jika nilai Fhitung < Ftabel, maka secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Jaya, 2020:214).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian bertujuan untuk mengukur berapa jauh pengaruh yang dimiliki oleh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan kriteria nilai signifikansi < 0,05 (t-hitung > t-tabel) maka H₀ diterima dan H_a ditolak (Jaya, 2020:214).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data Penelitian

Tabel 1

Pengambilan Sampel Penelitian

| Dealer | Jumlah |
|------------|--------|
| Toyota | 15 |
| Daihatsu | 13 |
| Mitsubishi | 11 |
| Suzuki | 11 |
| Honda | 10 |
| Wuling | 10 |
| Nissan | 6 |
| DFSK | 5 |
| Hyundai | 5 |
| KIA | 4 |
| Mazda | 4 |
| Citroen | 3 |
| MG | 3 |
| Total | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Statistik Deskriptif

Tabel 2

Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean |
|-----|----------|----------------|----------------|-------------|
| BKT | 100 | 20,00 | 30,00 | 27,17 |
| LKT | 100 | 51,00 | 70,00 | 62,47 |
| KKT | 100 | 38,00 | 50,00 | 45,47 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, nilai minimum variabel X1 sebesar 20, maksimum sebesar 30, mean sebesar 27,17. Nilai minimum variabel X2 adalah 51, maksimum 70, mean 62,47. Nilai minimum variabel Y yaitu sebesar 36,00, maksimum sebesar 50,00, mean sebesar 45,47.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

| | <i>Unstandardized Residual</i> | Keterangan |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| <i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i> | 0,060 | Normal |

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Tabel 4.3 menunjukkan, nilai *Asymp.Sig* sebesar $0,060 > 0,05$ sehingga dinyatakan residual data berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------|------------------|------------|
| Beban Kerja | 0,999 | 1,001 |
| Lingkungan Kerja | 0,999 | 1,001 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinieritas karena menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,999 > 0,01$ dan nilai VIF sebesar $1,001 < 10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig. |
|------------------|-------|
| Beban Kerja | 0,934 |
| Lingkungan Kerja | 0,496 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std.error |
|------------|--------|-----------|
| (Constant) | 35,639 | 5,706 |
| WLBT | 0,346 | 0,137 |
| LKT | 0,007 | 0,071 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.6, persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 35,639 + 0,346 (X1) + 0,007 (X2) + e$$

2. Uji Statistik F

Tabel 7
Hasil Uji Statistik F

| Variabel | f-tabel | f-hitung | Sig. |
|---|---------|----------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja | 3,09 | 3,213 | 0,045 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai f-hitung $3,213 > f\text{-tabel } 3,09$ sehingga terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Statistik t

Tabel 8
Hasil Uji Statistik T

| Variabel | t-hitung | t-tabel | Sig. |
|--------------------------|----------|---------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> | 2,528 | 1,984 | 0,013 |
| Lingkungan Kerja | 0,098 | 1,984 | 0,922 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.16 maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi X1 $0,013 < 0,05$ dan t-hitung $2,528 > t\text{-tabel } 1,9847$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Nilai signifikansi X2 $0,922 > 0,05$ dan t-hitung $0,098 < t\text{-tabel } 1,9847$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 ditolak.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,062 | 0,043 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,3% dan sisanya 95,7% dipengaruhi variabel lainnya.

Pembahasan Hasil Analisis

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian, dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja semakin tinggi kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat penjualan karyawan semakin banyak insentif yang diberikan.

Berdasarkan penelitian Thaharani et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika atasan memberikan beban kerja yang tinggi maka akan menimbulkan *stress* serta kelelahan secara fisik dan mental yang berakibat pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan beban kerja yang sesuai sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan bahkan bisa melebihinya karena merasa tidak keberatan dengan target tersebut. Ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan berdampak pada peningkatan penjualan sales.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang. Hal ini

menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja tidak baik belum tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan lebih memikirkan insentif yang diberikan dibandingkan lingkungan kerja yang negatif sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan (Dameria & Wijaya, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan masih memiliki banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi dirinya untuk tetap semangat bekerja walaupun lingkungan kerjanya kurang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan menanggung akibat seperti tidak mendapatkan bonus, penurunan gaji, ataupun jabatan sehingga walaupun lingkungan kerja membuat sales kurang nyaman, sales tetap bisa bekerja dengan baik demi tercapainya target dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sales dealer mobil di Kota Palembang. Artinya hipotesis diterima maka beban kerja berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sales dealer mobil di Kota Palembang. Artinya hipotesis ditolak maka lingkungan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap kinerja sales.

Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaikinya, yakni sebagai berikut :

1. Penelitian ini menghasilkan nilai adjusted R^2 sebesar 4,3% sehingga variabel X memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel Y.

2. Penelitian ini berfokus pada dealer mobil baru, tidak mencakup dealer mobil bekas.

Saran

Adapun saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya, yakni sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain, dan diharapkan peneliti berikutnya dapat menggali lebih dalam mengenai variabel lain di luar penelitian yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar penelitian agar mendapatkan jangkauan yang lebih luas, seperti variabel motivasi, dan *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Muhammad Zaini.
- Adji, E. W. (2024). *Inilah Jumlah Kendaraan Di Indonesia Dua Bulan Pertama 2024*. <https://otodriver.com/berita/2024/inilah-jumlah-kendaraan-di-indonesia-dua-bulan-pertama-2024-iniddjba024>
- Anwarsyah, & Troyono, G. (2024). *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process*.
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. *Snistek*, 2(3), 142–150.
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Dameria, O., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 211–228. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1836>
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self*

Efficiency, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank BTN KCS Malang).

- Elvatiana, A., Lukito, L. E., & Sukaesih, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Jekombis)*, 3(1), 191–197.
- Fachrunnisa, Z., & Ramadhani, N. D. (2024). Apakah Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit? Ditinjau dari Teori Atribusi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 3(1), 38–46. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v3i1.5394>
- Givari, M. R. (2023). *Era Otomotif Modern: Perkembangan Teknologi yang Mengubah Industri Otomotif*. Cydem.Co.Id. <https://cydem.co.id/era-otomotif-modern-perkembangan-teknologi-yang-mengubah-industri-otomotif>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hafsyah, R., Sitompul, G. A. M., Rani, I., Reza, M., & Malikhah, I. (2024). Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Asia Satya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 90–94.
- Hidayat, M. S., Didin, H. P., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa*.
- Indria Maulani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dencare Solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2065–2072. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif*. Quadrant.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (F. Husaini (ed.)). Syahputra, Dwi.
- Kabdiyono, Ika E., Perkasa, Hikmah D., Ekhsan, M., Abdullah, F. A. M., & Febrian, D. W. (2024). *Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tanggerang*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit : Literature Review*.
- Kaur, M., Vieri, D., & Saleh Zain Mohamad. (2024). *Strategi Membangun Merek Toyota dalam Menghadapi Tantangan dan Peluang di Industri Otomotif*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.

Raih Asa Sukses, 2017.

- Kusnadi, A., & Kusuma, S. fajar. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1692–1702. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2429>
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Muhamad, N. (2024). *Indonesia Dominasi Penjualan Mobil di Asia Tenggara pada Mei 2024*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/index.php/transportasi-logistik/statistik/ed4a53706436483/indonesia-dominasi-penjualan-mobil-di-asia-tenggara-pada-mei-2024>
- Mustafidah, H., & Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. UM Purwokerto Press.
- Narendo, M. V. (2024). *Analisis Undang-Undang Lalu Lintas Terhadap Maraknya Penggunaan Knalpot Brong dan Tingkat Kepatuhan Masyarakat Purbalingga*.
- Nugraha, R. (2024). *Sejarah Kendaraan Listrik dan Perkembangannya di Indonesia*. Rri.Co.Id. <https://www.rri.co.id/ipitek/780307/sejarah-kendaraan-listrik-dan-perkembangannya-di-Indonesia>
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 127–131. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233>
- Perwira, R. S. Y., & Ramdhani, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ozzie Motor Kota Bandung*. 4(2), 23–31. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/13203>
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rahadiansyah, R. (2024). *Toyota Masih Jadi Raja Otomotif Dunia Tahun 2024*. Detikoto. <https://oto.detik.com/mobil/d-7475416/toyota-masih-jadi-raja-otomotif-dunia-tahun-2024>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Robins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM

Indonesia. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf)

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

Santika, E. F. (2023). *Proporsi Faktor Kebahagiaan dengan Pekerjaan yang Dirasakan Responden*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/-/statistik/7e027340507517d/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>

Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>

Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., Mulyani, S., Barat, J., Pasundan, U., Barat, J., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Daya*. 14, 333–346.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (edisi 6). Salemba Empat.

Setiadi, R., Handayani, T., Tarigan, N. M. R., & Helmi, T. A. (2024). The Influence Of. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 83–92. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i02.008>

Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (Edisi 3). Alfabeta.

Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.

Sujarweni, W. . (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.

Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>

Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>

Suparyadi. (2015). *Sumbar Daya Manusia* (P. Christian (ed.)). CV.Andi Offset.

- Tangkudung, A. G. (2024). *JEJAK SEJARAH MOBIL LISTRIK DI INDONESIA: PERKEMBANGAN DAN TANTANGAN*.
- Thaharani, A., Kistiani, A., Suryana, H., Safitr, U. R., Anggorowati, L. S., Manajemen, P. S., Ekonomika, F., & Boyolali, U. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali)*. 12(01), 8–18.
- Tune, M. W. (2024). *Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Pangan*.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X*.
- Vernia, M. D. (2024). *Implementasi Knowledge Management Di Sales dan After Sales Service Honda Mobil Cabang X Jakarta*.
- Viny Marsela Sombodatu, N. M. N. (2024). *Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kantor Kecamatan Kapala Pitu Kabupaten Toraja Utara*. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi* , 01(01), 138–149.
- Wahyu, P., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2024). *Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1610. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4672>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung*. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

Saputra, A. (2024). *Saya Sales Toko Gadget Kerja Lembur Tak Dibayar, Bisakah Digugat?* Detiknews.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (Edisi 3). Alfabeta.

Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.

Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>

Susanti, W., & Tarmizi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Serang. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.115>

Thaharani, A., Kistiani, A., Suryana, H., Safitr, U. R., Anggorowati, L. S., Manajemen, P. S., Ekonomika, F., & Boyolali, U. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali)*. 12(01), 8–18.

- Tune, M. W. (2024). *Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Pangan.*
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X*
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>