

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

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
Dalam memperoleh gelar sarjana S1**



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**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
Dalam memperoleh gelar sarjana S1**



ANDREAS MEDIANTO

NIM: 2122050

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

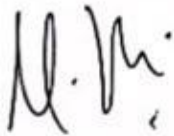
2025

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

Disusun oleh:
ANDREAS MEDianto
NIM: 2122050

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Micheline Rinamurti, SE., M.Si.

Tanggal 07 Desember 2024

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

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ANDREAS MEDIANTO
NIM: 2122050

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 31 Januari 2025
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

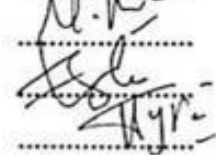
Nama Lengkap

Ketua : Micheline Rinamurti, S.E., M.Si.

Anggota : Ega Leovani, S.E., M.M., CHRS.

Anggota : Maria Josephine Tyra, S.E., M.M., CDMP.

Tanda Tangan



Palembang, 31 Januari 2025
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Akuntansi
Universitas Katolik Musi Charitas



Sudmaya Suo Kewal, S.E., M.Si., QWP.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kamu tidak akan pernah berhasil jika kamu tidak mencoba.”

-Michael Jordan

**"If You cat flu, teh rung; If you can't run, then walk; if you can't walk, then
crawl, but whatever you do, keep moving forward."**

-Martin Luther King Jr

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Papa dan Mama**
- **Adikku**
- **Sahabat, Teman, Rekan Seperjuangan**
- **Universitas Katolik Musi Charitas**

**PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Medianto
NIM : 2122050
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES DELAER MOBIL DI KOTA PALEMBANG** adalah karya saya.

Skripsi ini adalah karya ilmiah yang bebas dari unsur plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Katolik Musi Charitas.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 31 Januari 2025

Pemberi Pernyataan


72AMX138155203
Andreas Medianto

**PERNYATAAN PERSETUJUAN
PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Medianto

NIM : 2122050

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

Menyatakan bahwa saya memberikan hak kepada Universitas Katolik Musi Charitas untuk mempublikasikan skripsi saya tanpa meminta ijin dari saya selama nama saya tetap tercantum sebagai penulis.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 31 Januari 2025

Pemberi Pernyataan


METERAI
TEMPEL
57AMX138155204
Andreas Medianto

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

KATA PENGANTAR

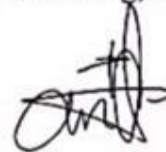
Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Dealer Mobil Di Kota Palembang”. Peneliti mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, doa, dan dukungan yang telah diberikan dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini antara lain kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Universitas Katolik Musi Charitas yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk bisa belajar baik dari segi akademik dan non akademik.
3. Bapak Dr. Antonius Singgih Setiawan, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas.
4. Ibu Ming Chen, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas.
5. Ibu Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si.,QWP. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas dan selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Ibu Micheline Rinamurti, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi sehingga dalam penyusunan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Universitas Katolik Musi Charitas yang telah membimbing, mengajar, dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama perkuliahan.
8. Seluruh staf dan karyawan Universitas Katolik Musi Charitas yang telah membantu penulis dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain-lain di Universitas Katolik Musi Charitas.

9. Papa dan mama yang selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, fasilitas serta doa yang tak henti-henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Saudari kandung yang selalu memberikan dukungan, doa serta motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Kayla dan Shinta yang telah memberikan semangat, masukan, dan dukungan.

Semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya kepada Bapak, Ibu, Saudara/i dan teman-teman yang telah membantu peneliti dalam perkuliahan maupun selama penyusunan skripsi. Peneliti menyadari bahwa dalam penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dan kritik yang berguna dalam penyusunan karya ilmiah di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak dan dapat memberikan sumbangsih bagi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.

Palembang, 31 Januari 2025



(Andreas Medianto)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA	vi
ABSTRAKSI.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	32
C. Tujuan Penelitian	32
D. Manfaat Penelitian.....	32
1. Manfaat Praktis.....	32
2. Manfaat teoritis.....	32
E. Sistematika Penulisan.....	33

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori Atribusi.....	35
B. Kinerja Karyawan	36
1. Pengertian Kinerja Karyawan	36
2. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	36
3. Jenis Kinerja Karyawan	38
C. Beban Kerja	39
1. Pengertian Beban Kerja	39
2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	39
3. Indikator Beban Kerja.....	40
D. Lingkungan Kerja.....	41
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	41
2. Jenis Lingkungan Kerja	41
3. Indikator Lingkungan Kerja	42
4. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	43
E. Penelitian Terdahulu.....	44
F. Pengembangan Hipotesis.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel	48
C. Jenis Data dan Sumber Data	50
D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Variabel dan Pengukurannya	52
1. Variabel Bebas (<i>independent variable</i>)	52
2. Variabel Terikat (<i>dependent variable</i>).....	52

F. Tabel Operasional	53
G. Model Penelitian	56
H. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis statistik Deskriptif	57
2. Uji Instrumen.....	57
3. Uji Asumsi Klasik.....	58
I. Analisis Regresi Linear Berganda	59
J. Pengujian Hipotesis	59
a. Uji t	59
K. Pengujian Model Penelitian	59
a. Uji F	59
b. Koefisien Determinasi (R^2)	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	61
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas.....	67
C. Analisis Deskriptif.....	68
1. Variabel Beban kerja	68
2. Variabel Lingkungan Kerja.....	72
3. Variabel Kinerja Karyawan.....	86
D. Uji Asumsi Klasik	94
1. Uji Normalitas	94
2. Uji Multikolinearitas	95
3. Uji Heterokedastisitas	96

E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	96
F. Pengujian Hipotesis.....	97
1. Uji t.....	97
2. Uji f.....	95
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	99
G. Pembahasan.....	100

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	104
B. Keterbatasan.....	104
C. Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kendaraan di Indonesia Dua Bulan Pertama 2024.....	3
Tabel 1.2 Daftar Dealer Berdasarkan Tempat Kerja Responden.....	12
Tabel 1.3 Daftar Pertanyaan Pra Kuisisioner Beban Kerja.....	13
Tabel 1.4 Daftar Pertanyaan Pra Kuisisioner Lingkungan Kerja.....	19
Tabel 1.5 Daftar Pertanyaan Pra Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Skala Likert.....	52
Tabel 3.2 Tabel Operasional.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	64
Tabel 4.6 Uji Validitas.....	66
Tabel 4.7 Uji Reabilitas.....	67
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 1.....	68
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 2.....	68
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 3.....	69
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 4.....	70
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 5.....	70
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Pertanyaan 6.....	71
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 1.....	72
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 2.....	73
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 3.....	74
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 4.....	75
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 5.....	76
Tabel 4.19 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 6.....	77

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 7	78
Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 8	79
Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 9	80
Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 10.....	81
Tabel 4.24 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 11	82
Tabel 4.25 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan12.....	83
Tabel 4.26 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 13.....	84
Tabel 4.27 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pertanyaan 14.....	85
Tabel 4.28 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 1	86
Tabel 4.29 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 2	87
Tabel 4.30 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 3	88
Tabel 4.31 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 4	89
Tabel 4.32 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 5	90
Tabel 4.33 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 6	91
Tabel 4.34 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 7	92
Tabel 4.35 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 8	92
Tabel 4.36 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 9	93
Tabel 4.37 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pertanyaan 10	94
Tabel 4.38 Uji Normalitas	95
Tabel 4.39 Uji Multikoleniaritas.....	95
Tabel 4.40 Uji Heterokedastisitas	96
Tabel 4.41 Analisis Regresi Linear Berganda	96
Tabel 4.42 Uji t	98
Tabel 4.43 Uji f	99
Tabel 4.44 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	99

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Indonesia Dominasi Penjualan Mobil di Asia Tenggara	2
Grafik 1.2 10 Merek Mobil terlaris di Indonesia Berdasarkan Penjualan Whosales (Juni 2024)	4
Grafik 1.3 Faktor Ketidakhahagiaan dengan Pekerjaan.....	10
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	56

DAFTAR LAsMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Dokumentasi
- Lampiran 3. Data Tabulasi
- Lampiran 4. Output SPSS
- Lampiran 5. Kartu Bimbingan
- Lampiran 6. Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 7. Persentasi Hasil Plagiarisme

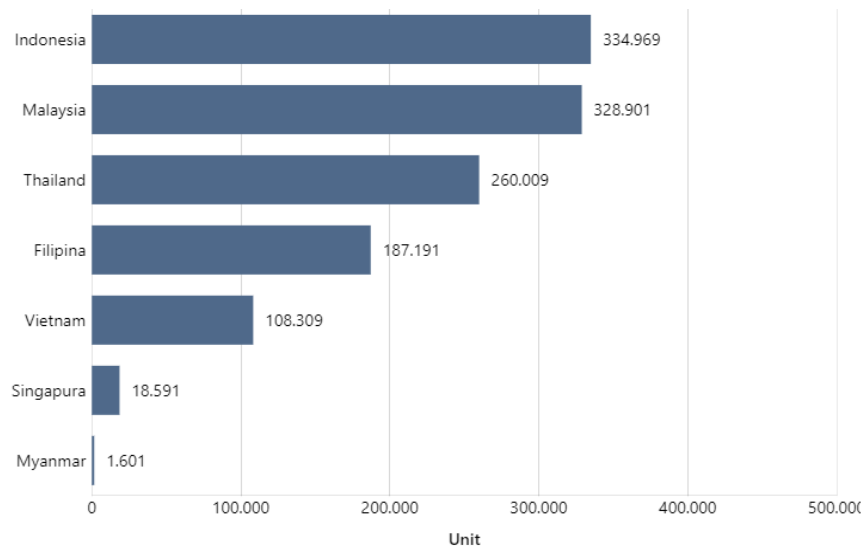
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern, dunia mulai berkembang dengan pesat sehingga teknologi semakin canggih. Perusahaan-perusahaan selalu bersaing untuk menemukan teknologi baru untuk menarik konsumen terutama pada sektor otomotif mobil. Sebelum teknologi canggih seperti sekarang, masyarakat sulit untuk bepergian sehingga membuat mobilitas masyarakat terganggu. Perkembangan zaman ini membuat kendaraan mobil muncul untuk mempermudah masyarakat yang ingin bepergian baik dalam kota maupun luar kota (Givari, 2023).

Perusahaan mobil di dunia selalu mengalami perkembangan setiap tahunnya untuk menghadirkan teknologi baru atau desain yang lebih modern bahkan ada perusahaan yang berhasil menciptakan mobil ramah lingkungan seperti mobil listrik. Dengan hadirnya mobil listrik dan mobil *hybrid* dapat membantu mengurangi emisi gas serta untuk mengurangi kendaraan dengan bahan bakar minyak (Tangkudung, 2024). Mobil listrik sendiri menggunakan motor listrik, baterai, serta regenerasi energi untuk bergerak serta mobil *hybrid* yang menggunakan bahan bakar dan motor listrik. Tidak hanya soal teknologi saja yang diunggulkan namun juga soal desain yang futuristik sehingga membuat konsumen tertarik untuk memiliki mobil dengan teknologi terkini dan desain yang modern (Nugraha, 2024)

Grafik 1.1**Indonesia Dominasi Penjualan Mobil di Asia Tenggara**

Sumber: (databoks.katadata.co.id)

Berdasarkan data diatas, penjualan di Indonesia mencapai 334.969 unit dan menjadi pangsa pasar mobil terbesar di Asia Tenggara. Ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia sangat berminat menggunakan mobil pribadi sebagai pilihan utama untuk transportasi. Angka penjualan yang besar ini mencerminkan preferensi masyarakat terhadap mobil pribadi yang dinilai lebih nyaman, fleksibel dan efisien dibandingkan transportasi umum. Selain itu, pertumbuhan kelas menengah disertai dengan peningkatan daya beli masyarakat juga berkontribusi terhadap tingginya permintaan terhadap mobil. Dengan beragamnya model dan merek mobil, konsumen memiliki banyak pilihan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, tren ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia menjadikan mobil pribadi sebagai bagian penting dari gaya hidupnya sehingga menciptakan peluang besar bagi industri otomotif tanah air (Muhamad, 2024).

Tabel 1.1**Jumlah Kendaraan di Indonesia Dua Bulan Pertama 2024**

Pengguna Kendaraan	Jumlah
Mobil Pribadi	19.906.353 Unit
BUS	296.476 Unit
Angkutan Barang	6.120.307 Unit
Sepeda Motor	134.181.607 Unit
Ambulance dan Pemadam Kebakaran	154.372 Unit

Sumber: (databoks.katadata.co.id)

Menurut data diatas, kendaraan pribadi lebih dominan dibandingkan kendaraan umum lainnya terutama pengguna mobil pribadi dengan jumlah 19.906.353 unit sehingga dapat disimpulkan masyarakat di Indonesia lebih memilih menggunakan mobil pribadi sebagai alat transportasi utama dibandingkan transportasi umum karena berbagai alasan seperti kenyamanan, fleksibilitas, dan kemudahan akses (Adji, 2024). Ditambah dengan kepadatan penduduk di perkotaan, mobil pribadi menjadi solusi transportasi sehari-hari yang lebih praktis. Terlebih lagi infrastruktur jalan yang terus berkembang mendukung penggunaan mobil pribadi sehingga meningkatkan permintaan penjualan mobil di Indonesia dibandingkan negara lain. Masyarakat tidak hanya bebas memilih waktu dan rute perjalanan, namun juga menawarkan kenyamanan yang lebih baik dibandingkan menggunakan transportasi umum yang tidak teratur dan seringkali padat. Hal ini menciptakan tingginya permintaan terhadap mobil, dan industri otomotif Indonesia terus berkembang

pesat. Hal ini menciptakan tingginya permintaan terhadap mobil, dan industri otomotif Indonesia terus berkembang pesat (Vernia, 2024).

Grafik 1.2
10 Merek Mobil terlaris di Indonesia Berdasarkan Penjualan Whosales (Juni 2024)



Sumber: (databoks.katadata.co.id)

Berdasarkan grafik diatas, pada Juni 2024 merek mobil Toyota terlaris di Indonesia dengan reputasi terhadap kualitas, daya tahan, dan layanan purna jual yang sangat baik. Di sisi lain Daihatsu dan Suzuki menawarkan mobil yang lebih irit dan cocok untuk keluarga muda yang mencari mobil dengan harga terjangkau. Honda menarik perhatian konsumen muda dengan desain inovatif dan penghematan bahan bakar yang sangat baik. Merek seperti Mitsubishi menysasar pelanggan yang menginginkan teknologi terkini dengan fitur canggih yang ditawarkannya. Saat ini merek mewah seperti BMW dan Mercedes-Benz fokus pada segmen *high-end* dengan mengandalkan kehandalan dan kenyamanan. Dengan banyaknya pilihan, konsumen Indonesia berpeluang menemukan mobil yang sesuai dengan kebutuhan dan gaya hidup (Rahadiansyah, 2024).

Sebagai negara dengan pasar otomotif terbesar di dunia industri otomotif di Indonesia mendorong kemajuan teknologi dengan menyediakan berbagai pilihan kendaraan mulai dari kendaraan berbahan bakar bensin, diesel, maupun kendaraan yang ramah lingkungan seperti kendaraan listrik, maupun kendaraan hybrid. Selain itu merek perusahaan mobil juga menyediakan kendaraan yang bervariasi sehingga menjangkau konsumen dari semua kalangan dengan kebutuhan, dan anggaran. Mulai dari varian *entry level* dengan harga yang terjangkau, hingga mobil premium (Kaur et al., 2024). Masyarakat di Indonesia terutama pada kalangan yang menyukai otomotif banyak tertarik pada sektor mobil. Tidak hanya mementingkan fungsional dan kebutuhan saja pada saat membeli mobil namun juga mementingkan gengsi atau status sosial. Kalangan pencinta otomotif biasanya menyukai kendaraan yang memiliki desain menarik dan sporty, fitur yang canggih, teknologi terbaru, serta tren terkini (Narendo, 2024).

Banyak merek mobil di Indonesia mencakup segmen pasar yang berbeda dari harga terjangkau hingga mewah, menawarkan beragam produk dengan harga berbeda. Selain harga, setiap merek mobil menawarkan keunggulan unik yang membedakannya dengan merek lainnya, antara lain inovasi teknologi, desain menarik, bahan bakar yang irit, dan fitur keselamatan memadai. Selain itu beberapa merek menekankan layanan paska jual yang memuaskan dan jaringan layanan yang luas untuk memberikan nilai tambah kepada konsumen. Hal ini memungkinkan konsumen memilih mobil yang sesuai dengan kebutuhan dan kesukaannya, baik dari segi fungsionalitas maupun gaya hidup (Vernia, 2024).

Perusahaan mobil memang membutuhkan teknologi yang canggih untuk menarik konsumen tetapi penjualan mobil tetap membutuhkan SDM yang berkualitas. 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).

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).

Dalam memasarkan produknya perusahaan juga membutuhkan karyawan sales sebagai bagian dari SDM di dalamnya. Sales adalah strategi dan praktik yang bertujuan untuk melakukan promosi dan menjual produk ataupun layanan kepada konsumen. Dalam hal ini, penjualan berfokus pada proses penjualan langsung seperti berinteraksi langsung ke pelanggan dengan tujuan untuk negosiasi, dan mencapai kesepakatan. Dengan teknik pemasaran mencakup upaya meningkatkan kesadaran akan merek, menarik perhatian konsumen, serta membangun hubungan

jangka panjang dengan konsumen. Strategi pemasaran yang efektif seperti media iklan, promosi, dan penggunaan media sosial perusahaan dapat menjangkau konsumen dengan lebih mudah dan luas. Orang yang ingin bekerja sebagai sales harus memiliki kemampuan *public speaking* yang baik. Sales juga perlu memahami strategi dan taktik pemasaran pada saat berinteraksi langsung dengan pelanggan. Selain itu, untuk membangun karir sebagai sales, harus memiliki pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Hasil yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan disebut sebagai kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalankan tugasnya juga memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik dan kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditentukan perusahaan (Elkhori & Budianto, 2024). Penurunan kinerja karyawan terutama sales juga dipengaruhi oleh faktor seperti, bertambahnya kompetitor lain sehingga membuat persaingan semakin ketat, beban kerja yang terlalu berat, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan (Wahyu et al., 2024). Perusahaan juga perlu mengevaluasi terhadap karyawan agar perusahaan dapat mengukur seberapa jauh kemampuan, dan potensi karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan sehingga perusahaan

dapat menjalankan tujuannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan (Hidayat et al., 2024).

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu menetapkan penilaian kinerja karyawan meliputi evaluasi yang mencakup keseluruhan dari isi organisasi, baik karyawan, manajer, maupun eksekutif. Tujuan dilakukannya evaluasi untuk mengukur sejauh mana batas kinerja karyawan sehingga dapat mengetahui apakah suatu kinerja masih dapat ditingkatkan lagi. Biasanya perusahaan melakukan ini agar tujuan organisasi dapat segera tercapai (Anwarsyah & Troyono, 2024). Penilaian kinerja harus dilakukan secara terbuka agar karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik bisa menerima hasil evaluasi dan memperbaiki kinerjanya agar sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan bisa menggunakan banyak metode untuk proses evaluasi karyawan seperti metode standar kerja, metode peringkat, metode umpan balik, dan lain sebagainya (Suparyadi, 2015).

Karyawan pada umumnya diberi beban kerja oleh perusahaan untuk memenuhi tujuan organisasi. 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).

Beban kerja ada dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif yang berarti pekerjaan yang diberikan berlebihan, target yang ditentukan terlalu tinggi, dan waktu tugas

yang diberikan terlalu singkat sedangkan pekerjaan yang dilakukan sulit. Beban kerja kualitatif seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, pekerjaan yang diberikan secara terus-menerus selama jam kerja berlangsung. Selain beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan, beban yang ringan juga berdampak negatif terhadap karyawan mulai dari produktivitas yang menurun, hilangnya motivasi, karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik serta tidak dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan (Sukmawati & Hermana, 2024).

Dengan pemberian target kerja yang cukup berat dan harus dicapai karyawan dalam batas waktu yang ditentukan akan memberikan dampak terhadap penurunan penjualan, dan membuat karyawan merasa terbebani oleh target yang diberikan perusahaan (Elvatiana et al., 2024).

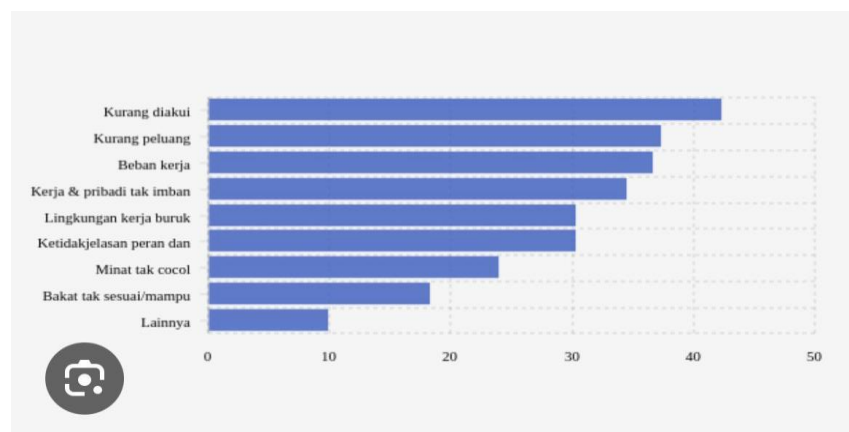
Sebagai karyawan, lingkungan kerja juga penting bahkan perusahaan harus mendukung adanya lingkungan yang positif karena dapat membantu orang yang berada di dalam lingkup tersebut merasa nyaman saat bekerja, serta berpengaruh terhadap produktivitas saat melakukan pekerjaan (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024). 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).

Penyebab produktivitas kinerja karyawan menurun dikarenakan oleh hubungan yang kurang baik antar sesama rekan kerja, selain itu sarana dan fasilitas yang tidak memadai sehingga karyawan merasa kurang nyaman tugas kerja dilingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya (Elvatiana et al., 2024).

Grafik 1.3

Faktor Ketidakhagiaan dengan Pekerjaan



Sumber: (databoks.katadata.co.id)

Menurut data di atas, beban kerja berada di urutan ke tiga dengan persentase sebesar 36,6%. Ini menandakan bahwa salah satu faktor karyawan merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya adalah beban kerja yang berlebih karena karyawan dituntut dengan harapan tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja berada di urutan ke lima dengan persentase sebesar 30,3%. Karyawan akan merasa bahagia apabila berada di lingkungan kerja yang positif, tetapi jika yang terjadi sebaliknya, maka karyawan akan merasa tidak bahagia dan bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan dan lingkungan tempat karyawan bekerja agar tetap terus semangat dan nyaman sehingga tidak menurunkan kinerja (Santika, 2023).

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap sepuluh karyawan sales mobil dari berbagai brand di kota Palembang yang bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman dan pandangan yang dialami oleh para tenaga sales mobil di Kota Palembang yakni sebagai berikut:

Tabel 1.2

Daftar Dealer Berdasarkan Tempat Kerja Responden

Daftar Dealer
KIA Tanjung Api-Api
KIA Demang Lebar Daun
Suzuki Veteran
Mitsubishi Kertapati
Toyota Plaju
Toyota Tanjung Api-Api
Hyundai Soekarno Hatta
Chery Demang Lebar Daun

Tabel 1.3

Daftar Pertanyaan Pra Kuisisioner Beban Kerja

Pertanyaan Beban Kerja	Responden	Jawaban
1. Apakah target yang harus dicapai terlalu tinggi dan sesuai kemampuan. Jika tidak tercapai apa konsekuensinya?	Jordi (Hyundai)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan perusahaan tidak terlalu tinggi, dan sesuai kemampuan karena insentif yang diberikan sesuai. Apabila selama tiga bulan tidak ada penjualan, atasan akan melakukan evaluasi terhadap karyawan dan bagi kinerja karyawan yang buruk berpotensi untuk dikeluarkan oleh perusahaan
	Tri Sulistiono (Toyota)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan perusahaan terlalu tinggi dan terkadang tidak sesuai kemampuan yang menjadi beban karena apabila tidak mencapai target konsekuensinya akan dicaci oleh atasan dan juga tidak mendapatkan bonus.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan oleh perusahaan sesuai kemampuan dan sesuai dengan bonus yang diberikan. Apabila tidak mencapai target penjualan selama 6 bulan konsekuensi yang didapatkan adalah

	pemutusan hubungan kerja sepihak dengan diberikannya surat SPPT atau surat peringatan pertama dan terakhir terhadap karyawan.
Ardi (Honda)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan perusahaan lumayan tinggi dan kadang tidak sesuai kemampuan. Apabila tidak mencapai target maka atasan selalu memberikan tekanan agar kedepannya target harus tercapai sehingga merasa terbebani.
Yuni (KIA)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan tidak tinggi dan sesuai kemampuan. Apabila tidak mencapai target, atasan akan memberikan tekanan yang menimbulkan beban.
Kiki (KIA)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan tidak terlalu tinggi dan sesuai kemampuan serta sesuai dengan insentif yang diberikan. Jika target tidak tercapai karyawan akan dilakukan evaluasi terhadap kinerjanya. Dan sikap dari karyawan tersebut Apabila karyawan sering absen kerja maka gajinya akan dipotong.
Ikhsan (KIA)	Menyatakan bahwa target yang ditentukan perusahaan tidak terlalu berat dan sesuai kemampuan Jika tidak

	mencapai target atasan akan memberikan tekanan berupa peringatan surat peringatan sehingga akan merasa terbebani dengan target penjualan.
Adelia (Suzuki)	Menyatakan bahwa target yang ditetapkan perusahaan cukup berat dan kadang belum sesuai kemampuan. Konsekuensi yang diberikan atasan apabila tidak mencapai target adalah turun grade yang berpengaruh terhadap gaji.
Fiki (Chery)	Menyatakan bahwa target yang ditetapkan perusahaan tidak terlalu berat dan belum sesuai kemampuan karena masih belum ada basic di bidang sales namun masih mencoba untuk terjun di dunia sales marketing. Apabila selama 3 bulan tidak ada penjualan maka konsekuensi yang diberikan adalah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan
Rizky (Mitsubishi)	Menyatakan bahwa target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dan tidak selalu sesuai dengan kemampuan. Apabila tidak mencapai target penjualan maka insentif yang diberikan dipotong sebesar 10% dan apabila selama 3 bulan tidak mencapai

		target maka grade karyawan akan turun yang berpengaruh terhadap gaji.
2. Selama menjadi sales beban kerja yang pernah dialami seperti apa saja?	Jordi (Hyundai)	Selama bekerja menjadi sales marketing, beban kerja yang dirasakan adalah pada saat tidak mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan
	Tri Sulistiono (Toyota)	Selama menjadi sales marketing, beban kerja yang sering dialami adalah beban pikiran karena dituntut akan target yang tinggi.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Selama menjadi sales marketing beban kerja yang dirasakan yaitu beban pikiran akan target yang diberikan dan konsekuensi yang didapatkan.
	Ardi (Honda)	Beban kerja yang dialami adalah apabila tidak mampu mencapai target penjualan, karena akan diberi tekanan dari atasan yang membuat semakin terbebani.
	Yuni (KIA)	Selama menjadi sales marketing, beban yang dialami adalah keterbatasan brand KIA yang belum dikenal oleh banyak orang, serta tekanan dari atasan apabila tidak mencapai target penjualan.
	Kiki (KIA)	Beban kerja yang dirasakan adalah persaingan antar brand karena brand

		KIA masih belum dikenal oleh banyak orang.
	Ikhsan (KIA)	Beban kerja yang dialami selama menjadi sales adalah kesulitan pada proses pengenalan produk ke konsumen pada saat awal kerja.
	Adelia (Suzuki)	Selama menjadi sales marketing, beban kerja yang dirasakan adalah sulit dalam mencari konsumen, serta sulit dalam mencapai target penjualan.
	Fiki (Chery)	Beban kerja yang dialami belum ada dikarenakan masih baru bekerja di perusahaan tersebut.
	Rizky (Mitsubishi)	Beban kerja yang dirasakan seperti dituntut akan adanya penjualan dari atasan serta dari konsumen dituntut untuk mendapatkan unit dengan cepat.
3. Target penjualan dalam satu bulan berapa unit mobil.	Jordi (Hyundai)	Target yang ditentukan perusahaan sebagai grading silver 1 Bulan 2 unit mobil yang harus terjual.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Target mobil yang harus terjual selama 1 bulan adalah 4 unit dan merasa target menjadi beban karena apabila tidak mencapai target.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Target penjualan yang diberikan perusahaan selama 1 bulan adalah 4 unit sehingga merasa terbebani atas target tersebut.

	Ardi (Honda)	Target yang diberikan perusahaan 1 bulan harus menjual 2 unit mobil.
	Yuni (KIA)	Target yang ditentukan dari perusahaan per bulan harus menjual minimal 1 unit mobil.
	Kiki (KIA)	Target yang ditentukan perusahaan 1 bulan minimal 1 unit mobil yang harus terjual
	Ikhsan (KIA)	Target yang ditentukan perusahaan 1 bulan minimal 1 penjualan mobil.
	Adelia (Suzuki)	Target yang ditetapkan Suzuki 1 bulan hanya minimal 2 unit penjualan.
	Fiki (Chery)	Target yang ditetapkan perusahaan selama 1 bulan sebanyak minimal 1 unit penjualan.
	Rizky (Mitsubishi)	target yang ditetapkan perusahaan sebagai grade platinum adalah 1 bulan 5 unit mobil.
4. Apabila ada event target yang diberikan oleh atasan, apakah terlalu berat ?	Jordi (Hyundai)	Untuk saat event target yang ditentukan sesuai dengan target penjualan 1 bulan.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Saat event target yang harus di capai sesuai dengan target penjualan bulanan.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Saat event target yang harus di capai sesuai dengan target penjualan per bulan.
	Ardi (Honda)	Pada saat event target mencakup dengan penjualan per bulan.

Yuni (KIA)	Apabila ada event seperti di mall target penjualan lebih ditekan oleh atasan sehingga merasa terbebani.
Kiki (KIA)	Saat event seperti target penjualan lebih ditekan lagi oleh atasan untuk mendapatkan prospek.
Ikhsan (KIA)	Saat event seperti target penjualan lebih dituntut dan ditekan oleh atasan untuk mendapatkan SPK.
Adelia (Suzuki)	Saat event terget yang ditentukan sama seperti target penjualan bulanan.
Fiki (Chery)	Saat event target yang ditentukan lebih ditekan agar mendapatkan konsumen baru.
Rizky (Mitsubishi)	Pada saat Event target yang ditentukan sama dengan target penjualan perbulannya.

Tabel 1.4

Daftar Pertanyaan Pra Kuisioner Lingkungan Kerja

Pertanyaan Lingkungan Kerja	Responden	Jawaban
1. Apakah lingkungan kerja membuat nyaman dan aman	Jordi (Hyundai)	Lingkungan kerja yang dirasakan merasa nyaman dengan tempat kerja yang bersih, suhu yang dingin dan aman.

<p>bekerja mulai dari fasilitas, pencahayaan, kebersihan, suhu, dll ?</p>		
	<p>Tri Sulistiono (Toyota)</p>	<p>Lingkungan kerja karena tempat yang bersih membuat nyaman, pencahayaan yang cukup, serta merasa aman.</p>
	<p>Rambo Supriyadi (Toyota)</p>	<p>Lingkungan kerja yang dirasakan sudah membuat nyaman dan aman.</p>
	<p>Ardi (Honda)</p>	<p>Lingkungan kerja membuat nyaman dengan kebersihan, suhu dan penerangan yang baik serta merasa aman.</p>
	<p>Yuni (KIA)</p>	<p>Lingkungan kerja, merasakan kurang nyaman karena tempat kerja menggunakan gedung bekas Nisaan yang sudah berdiri sejak 2005 sehingga ada beberapa ruang yang kurang dari fasilitas ac dan membuat suhu ruang menjadi panas. Ini menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman.</p>
	<p>Kiki (KIA)</p>	<p>Lingkungan kerja, merasakan kurang nyaman karena tempat kerja ada beberapa lokasi yang belum ada fasilitas AC sehingga mengganggu kenyamanan saat bekerja namun sudah merasa aman bekerja di dealer tersebut.</p>

	Ikhsan (KIA)	Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman karena kantor tempat bekerja masih baru dan merasa aman.
	Adelia (Suzuki)	Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman dan aman.
	Fiki (Chery)	Lingkungan kerja yang dirasakan masih kurang nyaman karena dealer tempat kerja yang tidak besar sehingga terbatasnya tempat kerja yang menyebabkan kurang nyaman.
	Rizky (Mitsubishi)	Lingkungan kerja yang dirasakan nyaman dan aman.
2. Apakah hubungan dan komunikasi antar sales terjalin baik. Namun apabila ada sales lain yang menjatuhkan, apakah mengganggu lingkungan kerja ?	Jordi (Hyundai)	Hubungan antar sales dan atasan terjalin dengan baik bahkan persaingan antar sales sangat sehat. Apabila ada sales lain yang saling menjatuhkan tidak mengganggu kinerjanya.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Komunikasi antar sales dan atasan terjalin dengan baik karena dapat saling berkolaborasi satu sama lain. Persaingan antar sales terutama yang saling menjatuhkan satu sama lain berpengaruh terhadap kinerja.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Hubungan dengan sales lain dan atasan juga terjalin baik bahkan jika ada sales

	lain yang saling menjatuhkan tetap tidak membuat kinerja terganggu.
Ardi (Honda)	Komunikasi antar sales dan atasan terjalin dengan baik. Persaingan antar sales yang saling menjatuhkan tidak membuat kinerjanya terganggu.
Yuni (KIA)	Hubungan antar sesama sales dan atasan terjalin dengan baik, namun terkadang ada perselisihan antar sales yang membuat kinerja terganggu apabila menemukan konsumen yang sama.
Kiki (KIA)	Komunikasi antar sales lain dan atasan terjalin baik walaupun ada sales lain yang menjatuhkan tetap tidak mengganggu kinerjanya karena tetap profesional.
Ikhsan (KIA)	Komunikasi antar sales dan atasan terjalin baik karena dibentuk bukan untuk bersaing namun menjadi rekan dan untuk sales yang saling menjatuhkan tidak mengganggu kinerjanya.
Adelia (Suzuki)	Hubungan antar sales lain dan atasan terjalin baik karena saling membutuhkan. Apabila ada sales lain yang saling menjatuhkan akan

		menyebabkan kinerja menjadi terganggu.
	Fiki (Chery)	Hubungan antar sesama sales dan atasan terjalin baik, tetapi jika sales lain ada yang saling menjatuhkan membuat kinerja terganggu.
	Rizky (Mitsubishi)	Komunikasi antar sales dan atasan terjalin aman karena dianggap sebagai saudara dan apabila sales lain saling menjatuhkan mengganggu kinerjanya.
3. Apakah sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan terlebih dahulu ?	Jordi (Hyundai)	Atasan selalu memberikan arahan sebagai penyemangat setiap pagi sebelum memulai pekerjaan.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Supervisor memberikan arahan 2 sampai 3 kali seminggu sebagai motivasi.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Sebelum melakukan pekerjaan, atasan selalu memberikan arahan setiap harinya.
	Ardi (Honda)	Sebelum melakukan pekerjaan supervisor akan memberikan arahan setiap harinya.
	Yuni (KIA)	Sebelum memulai pekerjaan setiap pagi akan diberikan arahan dari atasan.
	Kiki (KIA)	Sebelum mulai pekerjaan atasan akan memberikan arahan setiap harinya.

Ikhsan (KIA)	Sebelum memulai pekerjaan atasan memberikan arahan terlebih dahulu.
Adelia (Suzuki)	Atasan setiap harinya memberikan arahan sebelum memulai pekerjaan.
Fiki (Chery)	Sebelum memulai pekerjaan atasan selalu memberi arahan setiap paginya.
Rizky (Mitsubishi)	Atasan juga memberikan arahan dan motivasi setiap pagi sebelum memulai pekerjaan.

Tabel 1.5

Daftar Pertanyaan Pra Kuisisioner Kinerja Karyawan

Pertanyaan Kinerja Karyawan	Responden	Jawaban
1. Pekerjaan apa saja yang dilakukan sebagai sales ?	Jordi (Hyundai)	Yang dilakukan dengan melayani kostumer yang datang ke dealer, mencapai target penjualan, menjelaskan dan menawarkan seputar mobil ke kostumer, menjalin hubungan yang baik ke kostumer.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Yang dilakukan adalah membantu pelanggan menemukan kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan. Mempelajari berbagai model dan fitur Toyota untuk memberikan informasi yang akurat

	serta menciptakan pengalaman positif bagi konsumen, mendengarkan kebutuhan dan memberikan rekomendasi yang tepat.
Rambo Supriyadi (Toyota)	Yang dilakukan adalah menawarkan dan mengenalkan produk ke konsumen, memberi pelayanan yang terbaik ke konsumen, bahkan sampai setelah konsumen melakukan pembelian tetap dilayani apabila ada keluhan.
Ardi (Honda)	Yang dilakukan adalah menjual kendaraan dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Memperkenalkan berbagai model, menjelaskan fitur dan manfaatnya, serta mendengarkan kebutuhan pelanggan untuk merekomendasikan mobil yang tepat sesuai dengan kebutuhan konsumen serta mengatur test drive dan bernegosiasi harga untuk mencapai kesepakatan bersama.
Yuni (KIA)	Yang dilakukan adalah dengan melakukan prospek penjualan, menawarkan produk mobil ke konsumen, memberi informasi seputar mobil dari segi fitur, efisiensi, keunggulan dll.

Kiki (KIA)	Yang dilakukan adalah dengan mencari konsumen baru dan mencari spk untuk mencapai target penjualan, memberikan informasi dan rekomendasi mobil yang di butuhkan konsumen.
Ikhsan (KIA)	Yang dilakukan adalah dengan menawarkan mobil, menjelaskan spesifikasi mobil yang diinginkan konsumen, rekomendasi mobil yang dibutuhkan oleh konsumen, membantu calon konsumen untuk test drive untuk mencoba mobil yang diinginkan.
Adelia (Suzuki)	Yang dilakukan adalah memberi informasi seputar produk, dan promosi kepada konsumen, menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan memasarkan produk melalui sosmed.
Fiki (Chery)	Yang dilakukan dengan mencari target konsumen, memberikan pelayanan dan jaminan kepuasan kepada konsumen, ikut serta dalam event pameran.
Rizky (Mitsubishi)	Yang dilakukan memberikan pemahaman seputar mobil yang dicari konsumen, melakukan promosi melalui media pmsaran, melayani konsumen yang datang ke dealer, mnjalin komunikasi yg baik dengan konsumen.

2. Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan ?	Jordi (Hyundai)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai SOP.
	Ardi (Honda)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Yuni (KIA)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Kiki (KIA)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Ikhsan (KIA)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Adelia (Suzuki)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Fiki (Chery)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
	Rizky (Mitsubishi)	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
3. Apakah saat bekerja dilakukan dengan produktif ?	Jordi (Hyundai)	Saat bekerja juga dilakukan dengan produktif untuk mendapatkan konsumen.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Saat bekerja terkadang belum produktif karena sulitnya untuk menjangkau konsumen sehingga waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk mencari

	prospek konsumen dari pada melakukan penjualan.
Rambo Supriyadi (Toyota)	Saat melakukan pekerjaan juga dilakukan dengan produktif
Ardi (Honda)	Pekerjaan yang dilakukan selalu produktif
Yuni (KIA)	Pekerjaan yang dilakukan selalu produktif.
Kiki (KIA)	Saat melakukan pekerjaan suka kurang produktif karena sulitnya untuk menjangkau konsumen baru terhadap brand KIA yang memang belum terlalu di kenal sehingga lebih banyak menghabiskan waktu di dealer untuk menunggu konsumen.
Ikhsan (KIA)	Pekerjaan yang dilakukan selalu produktif.
Adelia (Suzuki)	Pekerjaan yang dilakukan selalu produktif.
Fiki (Chery)	Saat bekerja terkadang tidak produktif karena persaingan antar brand membuat sulitnya mendapat konsumen yang membuat waktunya lebih banyak di dealer dan event tanpa adanya penjualan.
Rizky (Mitsubishi)	Pekerjaan yang dilakukan selalu produktif.

4. Apakah selalu datang bekerja tepat waktu ?	Jordi (Hyundai)	Datang ke tempat kerja selalu tepat waktu.
	Tri Sulistiono (Toyota)	Datang ke dealer selalu tepat waktu.
	Rambo Supriyadi (Toyota)	Saat datang ke kantor selalu tepat waktu.
	Ardi (Honda)	Selalu tepat waktu saat datang ke kantor.
	Yuni (KIA)	Saat ke dealer kadang suka terlambat karena harus mengurus anak terlebih dahulu dan faktor jalanan pagi yang sering macet.
	Kiki (KIA)	Saat datang ke tempat kerja selalu tepat waktu.
	Ikhsan (KIA)	Saat bekerja terkadang suka telat dikarenakan lokasi dealer jauh dari tempat tinggal dan kondisi jalan pagi seringkali macet.
	Adelia (Suzuki)	Saat bekerja selalu datang tepat waktu.
	Fiki (Chery)	Saat bekerja selalu datang tepat waktu.
	Rizky (Mitsubishi)	Serta selalu tepat waktu saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas terhadap sepuluh responden sales mobil dari berbagai brand di Kota Palembang, ada permasalahan kinerja yang dialami responden mulai dari keterlambatan kerja yang dialami oleh beberapa responden karena lokasi jalanan di pagi hari yang sering macet dan ada juga yang harus mengutamakan anaknya terlebih dahulu yang menyebabkan sering terlambatnya masuk kerja, serta merasa kurang produktif dan target tidak tercapai saat bekerja yang mengakibatkan penjualan perusahaan menurun. Selain itu, masih banyak yang merasa beban kerja yang diberikan cukup berat dan lingkungan kerjanya kurang baik yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dirasakan oleh seluruh responden karena dikejar target yang harus dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan *stress*, menambah beban psikologis dan membuatnya merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi. Selain itu, tantangan dalam menjangkau konsumen dan bersaing dengan rekan kerja maupun brand lain juga berpengaruh pada peningkatan beban kerja. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, di mana karyawan merasa harus terus berjuang agar bisa mencapai target yang ditetapkan, meskipun hal ini sering kali berdampak buruk pada motivasi dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja juga penting untuk di perhatikan karena beberapa responden merasa dealer yang panas dan sempit sehingga membuat kurang nyaman saat bekerja serta persaingan antar sales terutama yang saling menjatuhkan membuat kinerja karyawan terganggu. Permasalahan yang ditimbulkan dari situasi ini tidak hanya menurunkan semangat tetapi juga menimbulkan suasana buruk dalam tim. Karyawan yang lebih fokus pada

persaingan negatif dibandingkan kerjasama pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Hal ini dapat menimbulkan gangguan yang menyebabkan penurunan efisiensi kerja sehingga mempengaruhi kemampuan tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

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.

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di Kota Palembang.
2. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh sebagian sales mobil di Kota Palembang.

2. Manfaat teoritis

- a. Penelitian bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan gambaran dan mengembangkan informasi lebih lanjut terkait dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di Kota Palembang.

- b. Bagi peneliti dapat memperluas ilmu dan wawasannya serta menerapkan ilmu yang dipelajari khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di Kota Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman pembahasan, berikut uraian sistematika penelitian ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian dan manfaat penelitian tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori yang digunakan untuk menyelidiki masalah, dilengkapi dengan penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merinci langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti mengenai populasi, sampel, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti menguraikan hasil pengumpulan data penelitian, statistika, uji asumsi, hasil analisis data, dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dengan menguraikan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis dan pembahasan, serta saran mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. 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.

Perilaku individu yang disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal adalah kinerja karyawan. Dalam teori atribusi ini terdapat penyebab internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu yang terlibat dalam penelitian ini. Beban kerja dianggap sebagai faktor internal karena dipengaruhi dari dalam diri seseorang seperti kemampuan, sikap, dan lainnya serta lingkungan kerja sebagai faktor eksternal karena berasal dari luar individu.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian 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).

2. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robins, 2016:260 terdapat lima yaitu:

- a. Kualitas kerja, merupakan tingkat keunggulan dan keakuratan Kinerja yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kualitas pekerjaan mencakup berbagai faktor, antara lain ketelitian, ketepatan, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan untuk memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dengan sukses, namun juga memberi nilai tambah bagi organisasi melalui inovasi dan pemecahan masalah yang efektif.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah atau banyaknya tugas yang dapat diselesaikan seseorang dalam periode waktu tertentu. Aspek ini meliputi seberapa banyak tugas, proyek, dan produk yang dijual karyawan memenuhi tujuan dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas yang tinggi menunjukkan

produktivitas dan efisiensi dan sering kali menjadi indikator penting saat mengevaluasi kinerja.

- c. Ketepatan waktu, merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi batas waktu yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sangat penting karena ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu tidak hanya membantu menjaga operasional berjalan lancar, namun juga berkontribusi terhadap tujuan tim dan organisasi secara keseluruhan.
- d. Efektivitas merujuk pada keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dari tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Ini mencakup kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada guna mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang kompeten mampu mengidentifikasi prioritas, membuat keputusan yang tepat, dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang mungkin muncul di lingkungan kerja.
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung, menyelesaikan tugas secara mandiri, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mandiri biasanya mampu mengelola waktu dan sumber dayanya dengan lebih baik, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaannya secara efisien (Robins, 2016:260).

1. Jenis Kinerja Karyawan

Jenis- jenis kinerja menurut Muhariono 2015:67 dalam (Viny Marsela Sombodatu, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Operasional, merupakan seberapa efektif individu menjalankan tugas sehari-hari yang berkontribusi langsung terhadap efisiensi dan efektivitas operasional suatu organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, mengelola sumber daya dengan baik, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta standar kualitas yang ditentukan.
2. Kinerja administratif, merupakan kemampuan individu untuk melakukan tugas administratif yang mendukung operasi organisasi sehari-hari. Hal ini mencakup berbagai aktivitas seperti manajemen dokumen, pengarsipan, penjadwalan, dan komunikasi internal yang efisien.
3. Kinerja strategis, merupakan kemampuan individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan visi jangka panjang organisasi melalui perencanaan, analisis, dan pengambilan keputusan yang bijaksana. Karyawan dengan kinerja strategis yang baik mampu berpikir analitis, mengidentifikasi peluang dan tantangan, serta mengembangkan rencana tindakan yang efektif untuk meraih tujuan yang diinginkan.

C. Beban Kerja

1. Pengertian 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).

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Eni Mahawati 2021:6 dalam (Kusnadi & Kusuma, 2024), yaitu:

a. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi:

1. Sarana dan prasarana pelaksanaan pekerjaan, meliputi tata letak ruangan, area kerja, perlengkapan kerja, kondisi kerja, tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang harus di jalani selama pekerjaan berlangsung.
2. Pekerjaan seringkali dilakukan dalam lingkungan atau situasi yang menambah tekanan pada beban kerja fisik dan mental karyawan.

b. Faktor internal merupakan faktor yang terjadi dalam diri tenaga kerja dan dapat diakibatkan oleh reaksi terhadap faktor eksternal yang dapat berupa faktor fisik maupun psikis. Faktor fisik dapat berupa faktor kesehatan tenaga kerja, umur, jenis kelamin, status kesehatan, tinggi badan, dan lain-lain, sedangkan faktor psikologis

dapat berupa aspirasi tenaga kerja, kepuasan kerja, persepsi, motivasi, keyakinan, dan lain-lain.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017:33) adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja

Ini memerlukan pemahaman tentang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan ketentuan perusahaan atau organisasi. Mencakup kemampuan karyawan untuk memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kerja secara efisien.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Hal ini menyangkut apakah waktu kerja yang digunakan cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

c. Target yang Dicapai

Ini berkaitan dengan besaran target kerja yang ditanggung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin sedikit waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan, semakin besar ketidakseimbangan beban kerja karyawan.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian 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).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menurut (Sartika et al., 2024) terbagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah aspek fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Ini mencakup berbagai elemen yang ada di lingkungan kerja meliputi desain ruangan, pencahayaan, suhu ventilasi, kebersihan serta fasilitas dan peralatan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi aspek yang tidak berkaitan dengan kondisi fisik di tempat kerja, namun tetap mempengaruhi pengalaman, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Ini meliputi elemen seperti budaya organisasi, di mana nilai-nilai dan norma yang dipegang memengaruhi interaksi serta hubungan antara karyawan. Selain itu, kualitas komunikasi, dan dukungan sosial dalam tim juga merupakan bagian dari lingkungan non fisik.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, 2018:46 adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan, dapat memberikan dampak positif terhadap keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga diperlukan pencahayaan yang tepat.
- b. Suhu, dapat mempengaruhi kenyamanan, konsentrasi dan produktivitas karyawan. Suhu yang tinggi maupun rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.
- c. Kebisingan, dapat memberikan dampak signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mempengaruhi konsentrasi, menimbulkan *stress*, dan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam berkomunikasi secara efektif.
- d. Pewarnaan, berperan penting dalam menciptakan suasana yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Warna-warna tertentu dapat mempengaruhi suasana hati dan tingkat energi.

- e. Ruang Gerak, karyawan harus memiliki ruang kerja yang cukup untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas. Ruangan yang terlalu kecil dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik yang mempengaruhi konsentrasi, dan menurunkan efisiensi kerja.
- f. Hubungan antar karyawan, dapat mempengaruhi dinamika tim, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Hubungan baik antar rekan kerja mendukung kolaborasi, komunikasi efektif, dan pertukaran ide, untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- g. Keamanan, berpengaruh terhadap keselamatan karyawan. Lingkungan kerja yang aman tidak hanya melindungi karyawan dari kemungkinan cedera fisik, tetapi juga menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas. Untuk memastikan bahwa karyawan merasa aman baik secara fisik maupun psikologis.

4. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Salah satu faktor utamanya adalah kondisi fisik seperti desain ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi. Selain itu, faktor non fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi juga memegang peranan penting. Interaksi positif dapat meningkatkan kolaborasi dan semangat kerja (Nurjanah et al., 2023).

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sebelumnya yang digunakan sebagai acuan untuk penelitian, yakni sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	(Thaharani et al., 2024) Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Vol. 12, No. 01, (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali)	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Kabdiyono et al., 2024) Journal of Management and Bussines (JOMB) Vol. 6, No. 2 (2024)	Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang	Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Dameria & Wijaya, 2024) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 2, (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung	Penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan masih memiliki banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi dirinya untuk tetap semangat bekerja walaupun lingkungan kerjanya kurang baik.
j4	(Aprianto & Sunarto, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan	Penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja

	Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 3, (2024)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Barokah Di Larangan Tangerang	berpengaruh terhadap karyawan.	positif kinerja
5	(Santoso & Widodo, 2022) Jurnal Ilmiah Progress Vol. 12, No. 1, (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
6	(Perwira & Ramdhani, 2024) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol, 4, No. 2, (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ozzie Motor Kota Bandung	Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
7	(Hafsyah et al., 2024) Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol, 2, NO. 3, (2024)	Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Asia Satya	Penelitian ini menyatakan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
8	(Manalu, 2020) Jurnal Ilmiah Smart Vol, 4, No. 2, (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan	Penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	

F. Pengembangan Hipotesis

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 positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang

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 positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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 penting karena merupakan sumber data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dan menghasilkan wawasan.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan dari sales dealer mobil di kota Palembang (Sugiyono & Setiyawami, 2022:124).

2. Sampel

Sampel merujuk pada bagian dari karakteristik dan jumlah populasi. Jika populasi sangat besar, peneliti mungkin tidak mampu mempelajari seluruhnya. 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 sampel yang dibutuhkan:

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.

Jumlah sampel akan ditentukan menggunakan rumus lemeshow. Rumus lemeshow adalah rumus yang digunakan untuk mengetahui sampel yang tidak diketahui. Rumus lemeshow terdapat dalam buku (Riyanto & Hatmawan, 2020) :

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} P(1-P)}{d^2}$$

n = Jumlah sampel

z = Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Maksimal estimasi 50%

d = Tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,4 = 100$$

Jadi, ada 100 sampel yang akan diambil menggunakan kuesioner dan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi atau data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam bentuk kuisisioner dan wawancara. Pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti kuesioner yang dirancang untuk memperoleh tanggapan dari responden dan wawancara yang memungkinkan terjadinya interaksi langsung terhadap topik yang diteliti, serta gambaran tentang fenomena yang diamati (Jaya, 2020:84). Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode wawancara terhadap 10 responden yang bekerja sebagai

sales dealer mobil di kota Palembang dan kuisisioner yang disebarakan langsung terhadap responden dan juga disebarakan melalui via *whatsapp*.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi atau data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan tertentu. Data dalam penelitian ini tersedia dalam berbagai bentuk, seperti artikel, dan dokumen resmi yang tersedia untuk umum. Penggunaan data sekunder memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang relevan. Data sekunder mencakup analisis dan temuan yang telah diteliti dan memberikan konteks yang lebih luas untuk topik penelitian yang diteliti (Jaya, 2020:85).

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai metode yang efektif untuk pengumpulan data dan mendapatkan informasi yang rinci. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data di mana sekumpulan pernyataan yang disusun secara sistematis, yang dikumpulkan dan disebarakan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan. Dalam kuisisioner, pertanyaan dapat berupa pilihan ganda, skala likert, atau terbuka, yang memungkinkan responden memberikan jawaban yang mencerminkan pandangan dan pengalaman. (Sujarweni, 2022:118).

Dalam penelitian ini penyebaran kuisisioner akan dibagikan terhadap sales dealer mobil di kota Palembang dengan menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui *whatsapp* dan penyebaran langsung ke responden dengan menggunakan *barcode*. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang tidak tergantung pada variabel lain, dan berfungsi sebagai penyebab munculnya variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja. (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau diakibatkan oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan (Mustafidah & Suwarsito, 2020).

F. Tabel Operasional

Tabel 3.2
Tabel Operasional

Variabel	Indikator	Pernyataan
Beban Kerja Beban kerja adalah suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan dan diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Kabdiyono et al., 2024).	Kondisi Kerja	1. Saya merasa tidak keberatan dengan beban kerja yang diberikan. 2. Saya merasa atasan memberikan pengarahan yang cukup baik.
	Penggunaan Waktu Kerja	1. Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai. 2. Saya mampu mengatur waktu ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.
	Target yang Dicapai	1. Saya merasa target yang ditentukan tidak terlalu tinggi. 2. Saya tidak merasa terbebani dengan tuntutan target penjualan.
Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah Kondisi lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan tanggung jawabnya (Uma & Swasti, 2024).	Pencahayaannya	1. Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang membuat nyaman. 2. Tempat kerja saya memiliki cahaya lampu yang cukup baik.
	Suhu	1. Tempat kerja saya memiliki suhu ruang yang tidak panas.

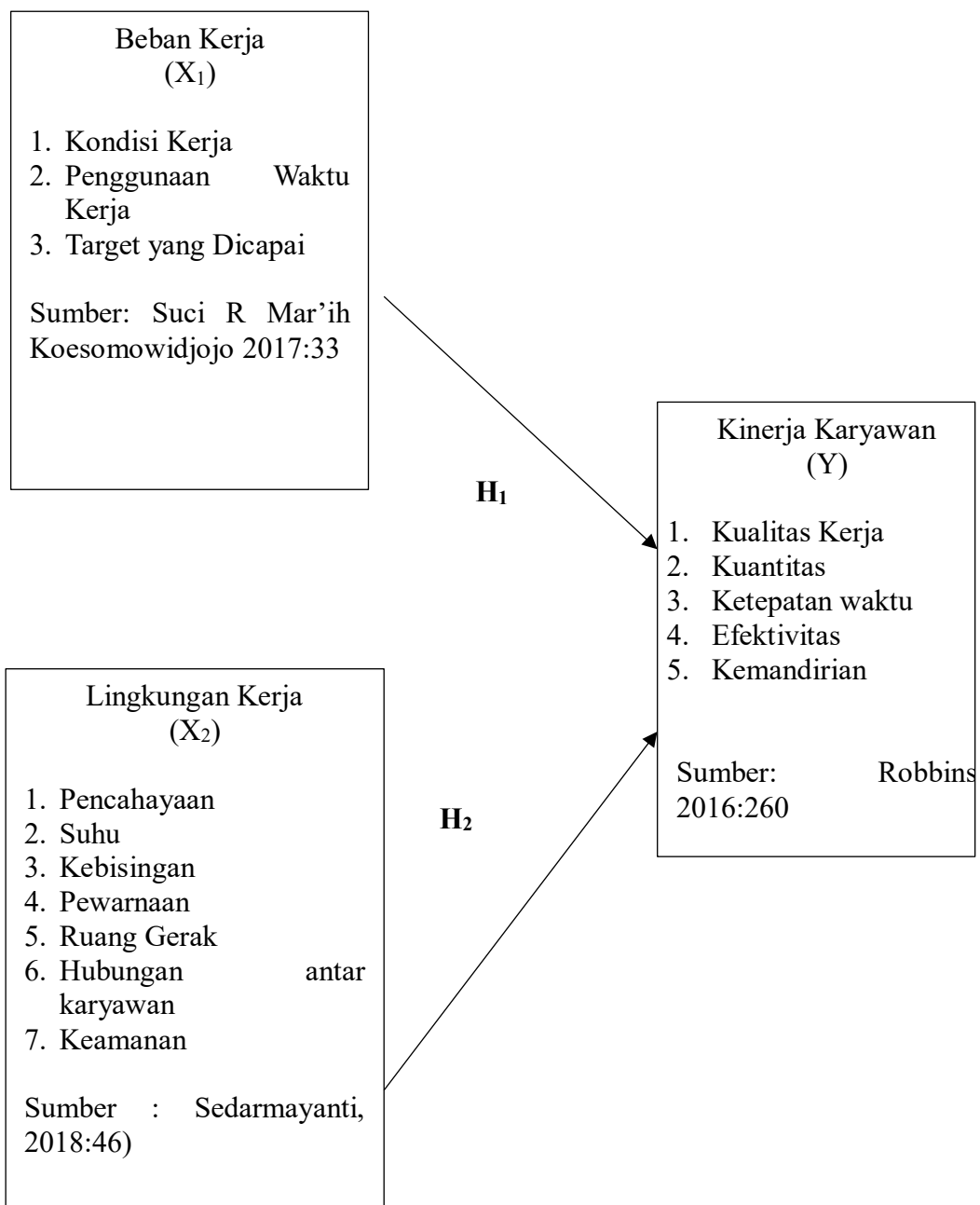
		2. Sirkulasi udara tempat kerja saya sangat baik.
Kebisingan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa suara yang ada di sekitar tempat kerja tidak mengganggu aktivitas. 2. Tempat kerja saya tidak berisik dan membuat saya tenang saat bekerja.
Pewarnaan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan kerja saya memiliki cat warna yang baik sehingga membantu dalam berkonsentrasi saat bekerja. 2. Pewarnaan yang cerah di ruang kerja membuat saya merasa nyaman.
Ruang Gerak		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja yang luas mempermudah saya saat melakukan aktifitas dengan efektif. 2. Saya merasa ruang kerja cukup mempermudah untuk bergerak dengan leluasa.
Hubungan Karyawan	antar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi saya antar rekan kerja dan atasan terjalin baik. 2. Saya merasa hubungan yang baik antar rekan kerja meningkatkan semangat kerja tim.
Keamanan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas keamanan di tempat kerja membuat saya merasa aman dan terlindungi.

		2. Tempat kerja saya memiliki petugas keamanan sehingga merasa tenang saat bekerja.
Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Saya mempunyai pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dijalani.
Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Elkhori & Budianto, 2024).		2. Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan secara tepat dan optimal.
	Kuantitas	1. Saya mampu bekerja lebih baik dari ekspektasi perusahaan.
		2. Saya selalu memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tanggung jawab terhadap perusahaan.
	Ketepatan Waktu	1. Saya selalu tiba tepat waktu saat bekerja.
		2. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan.
	Efektivitas	1. Saya menggunakan strategi yang efektif untuk menarik konsumen.
		2. Saya mampu mengambil keputusan dengan efektif.
	Kemandirian	1. Saya selalu mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan
		2. Saya menyelesaikan tugas secara mandiri

tanpa bantuan dari orang lain.

G. Model Penelitian

Gambar 3.1
Model Penelitian



H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu teknik untuk mengolah data yang ada dengan menerapkan berbagai teknik statistik yang relevan, guna mencapai tujuan penelitian. Proses analisis ini bertujuan untuk menggali informasi yang terkandung dalam data untuk memberikan wawasan yang mendalam dan menjawab rumusan pertanyaan yang terdapat dalam penelitian. Saat menganalisis data, peneliti dapat menggunakan berbagai alat dan perangkat lunak statistik untuk melakukan penghitungan, pengujian hipotesis, dan pemodelan data (Sujarweni, 2022:178).

1. Analisis statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah kumpulan teknik untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data untuk memberikan informasi yang berguna dan dapat dipahami. Statistik deskriptif memungkinkan peneliti menyajikan data dalam format yang ringkas dan informatif, sehingga memudahkan dalam mengambil keputusan (Sekaran & Roger, 2017:111).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian bertujuan untuk menentukan kevalidan atau keabsahan data yang telah didapatkan melalui kuisioner. Jika nilai R -hitung $>$ R -tabel maka data dinyatakan valid. (Sudaryono, 2017:420).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini adalah salah satu tolak ukur sebuah kuisioner dalam penelitian apakah data yang diuji dapat dipercaya atau tidak. Data dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ (Sudaryono, 2017:471).

3. Uji Asumsi Klasik

a. 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).

b. Uji Multikolinieritas

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 multikolinieritas (Jaya, 2023:210).

c. Uji Heterokedastisitas

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).

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Regresi

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

E : Residual (Error)

J. Pengujian Hipotesis

a. Uji 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).

K. Pengujian Model Penelitian

a. Uji F

Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji F memiliki kriteria yaitu,

apabila $P \text{ value} < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, 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 $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Jaya, 2020:214).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 berguna untuk melakukan pengukuran agar dapat melihat sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 bervariasi dari 0 hingga 1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan menjadi terbatas ketika R^2 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).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang didapatkan dari kuesioner yang dikumpulkan dan dianalisis terlebih dahulu untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sales dealer mobil di kota Palembang. Penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Peneliti mengumpulkan kuesioner dari 101 responden, namun ada satu responden yang tidak dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan salah satu responden tidak mengisi kuesioner dengan jawaban yang sebenarnya, dari hasil pengisian yang salah tidak dapat dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga menggunakan 100 responden. Pengolahan data menggunakan pengujian statistik.

A. Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	38	38%
Laki-Laki	62	62%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa laki- laki sebanyak 62 orang dan perempuan sebanyak 38 orang. Hal ini disebabkan karena laki-laki cenderung memiliki minat pada bidang otomotif sehingga pekerjaan ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-25 Tahun	53	53%
26-30 Tahun	32	32%
>30 Tahun	15	15%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa usia 20-25 tahun sebanyak 53 orang, usia 26-30 tahun sebanyak 32 orang, dan usia > 30 tahun sebanyak 15 orang. Artinya mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berusia 20 hingga 25 tahun, atau disebut sebagai usia produktif.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, Sebagian besar responden yang menjawab adalah sales pada dealer Toyota dengan persentase sebesar 15%.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Jumlah	Presentase %
1-5 Tahun	66	66%
5-10 Tahun	33	33%
10-15 Tahun	1	1%
>16 Tahun	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 66 orang, 5-10 tahun sebanyak 33 orang, 10-15 tahun sebanyak 1 orang, dan tidak ada yang bekerja > 16 tahun. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh sales dealer mobil yang telah bekerja dalam kurun waktu 1 hingga 5 tahun.

Tabel 4.5**Karaterisik Responden Berdasarkan Status**

Status	Jumlah	Presentase (%)
Belum Menikah	40	40%
Sudah Menikah	60	60%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebanyak 40 orang berstatus belum menikah, dan sebanyak 60 orang sudah menikah. Hal menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menikah dengan persentase sebesar 60%.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian bertujuan untuk menentukan kevalidan atau keabsahan data yang telah didapatkan melalui kuisisioner yang telah dibuat. Ketika nilai R -hitung $>$ R -tabel maka data dinyatakan valid. Pengukuran r tabel dengan menggunakan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, yang berarti $n = 100 - 2 = 98$, dan didapat nilai r tabel 0,1966 (Sudaryono, 2017:420).

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	KK1	0,601	0,1966	<i>Valid</i>
	KK2	0,550	0,1966	<i>Valid</i>
	PWK1	0,644	0,1966	<i>Valid</i>
	PWK2	0,631	0,1966	<i>Valid</i>
	TD1	0,543	0,1966	<i>Valid</i>
	TD2	0,532	0,1966	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja	P1	0,433	0,1966	<i>Valid</i>
	P2	0,438	0,1966	<i>Valid</i>
	S1	0,403	0,1966	<i>Valid</i>
	S2	0,474	0,1966	<i>Valid</i>
	K1	0,433	0,1966	<i>Valid</i>
	K2	0,371	0,1966	<i>Valid</i>
	PWR1	0,412	0,1966	<i>Valid</i>
	PWR2	0,341	0,1966	<i>Valid</i>
	RG1	0,486	0,1966	<i>Valid</i>
	RG2	0,438	0,1966	<i>Valid</i>
	HAK1	0,498	0,1966	<i>Valid</i>
	HAK2	0,418	0,1966	<i>Valid</i>
	KN1	0,413	0,1966	<i>Valid</i>
	KN2	0,341	0,1966	<i>Valid</i>
Kinerja karyawan	KUAL1	0,520	0,1966	<i>Valid</i>
	KUAL2	0,493	0,1966	<i>Valid</i>
	KUAN1	0,529	0,1966	<i>Valid</i>
	KUAN2	0,389	0,1966	<i>Valid</i>
	KW1	0,516	0,1966	<i>Valid</i>
	KW2	0,473	0,1966	<i>Valid</i>
	E1	0,574	0,1966	<i>Valid</i>
	E2	0,446	0,1966	<i>Valid</i>
	KEM1	0,515	0,1966	<i>Valid</i>
	KEM2	0,500	0,1966	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai R-hitung > R-tabel sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini adalah salah satu tolak ukur sebuah kuisioner dalam penelitian apakah data yang diuji dapat dipercaya atau tidak. Data dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 (Sudaryono, 2017:471).

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha Hitung</i>	<i>Cronbach Alpha Standard</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,613	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,641	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,657	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Data diatas menunjukkan nilai variabel X1 sebesar 0,613, nilai variabel X2 sebesar 0,641, dan nilai variabel Y sebesar 0,657. Ketiga variabel > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel

C. Analisis Deskriptif

1. Variabel Beban kerja

Tabel 4.8

Variabel Beban Kerja

Pernyataan 1: “Saya merasa tidak keberatan dengan beban kerja yang diberikan”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	3	3%
S	37	37%
SS	60	60%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 60 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, dan 3 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan sales dealer mobil tidak keberatan dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.9

Variabel Beban Kerja

Pernyataan 2: “Saya merasa atasan memberikan pengarahan yang cukup baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	3	3%
S	40	40%
SS	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 57 orang menjawab sangat setuju, 40 orang setuju, dan 3 orang netral. Ini menandakan karyawan sales dealer mobil merasa atasan memberi pengarahan yang cukup baik.

Tabel 4.10

Variabel Beban Kerja

Pertanyaan 3: “Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	12	12%
S	36	36%
SS	52	52%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 52 orang menjawab sangat setuju, 36 orang setuju, 12 orang netral. Ini menandakan bahwa perusahaan telah menyediakan waktu yang cukup untuk pekerjaan yang dilakukan, dan sebagian besar sales merasa waktu yang diberikan sudah sesuai serta 12 responden merasa waktu yang diberikan sudah cukup, tetapi tidak merasa puas karena ketika menyelesaikan pekerjaan terkadang terlalu terburu-buru .

Tabel 4.11**Variabel Beban Kerja**

Pernyataan 4: “Saya mampu mengatur waktu ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	5	5%
S	36	36%
SS	59	59%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 59 orang menjawab sangat setuju, 36 orang setuju, 5 orang netral. Ini menandakan bahwa sales dapat mengatur waktu dengan baik apabila banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 4.12**Variabel Beban Kerja**

Pernyataan 5:” Saya merasa target yang ditentukan tidak terlalu tinggi”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	7	7%
S	31	31%
SS	62	62%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 62 orang menjawab sangat setuju, 31 orang setuju, 7 orang netral. Ini menandakan bahwa target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga merasa target tidak terlalu tinggi.

Tabel 4.13

Variabel Beban Kerja

Pernyataan 6:” Saya tidak merasa terbebani dengan tuntutan target penjualan”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	3	3%
S	37	37%
SS	60	60%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 60 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 3 orang netral. Ini menandakan bahwa sales tidak merasa terbebani oleh tuntutan target penjualan.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.14

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 1:” Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang membuat nyaman”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	8	8%
S	37	37%
SS	55	55%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 55 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 8 orang netral. Ini menandakan bahwa sales merasa nyaman karena pencahayaan ruang kerja yang mencukupi, dan sebagian sales yang area kerjanya berpindah-pindah tempat tidak merasa terganggu oleh pencahayaan tempat bekerja.

Tabel 4.15**Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan 2:” Tempat kerja saya memiliki cahaya lampu yang cukup baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	6	6%
S	38	38%
SS	55	55%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 55 orang menjawab sangat setuju, 38 orang setuju, 6 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa cahaya lampu di tempat kerja cukup baik, namun juga ada sales yang tidak terganggu oleh cahaya lampu di area kerja dan 1 sales yang merasa cahaya lampu di ruang kerjanya kurang terang.

Tabel 4.16

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 3:” Tempat kerja saya memiliki suhu ruang yang tidak panas”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	7	7%
S	32	32%
SS	60	60%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 60 orang menjawab sangat setuju, 32 orang setuju, 7 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sebagian besar sales merasa suhu ruangan di tempat kerja sejuk sehingga menambah kenyamanan saat bekerja, dan juga ada sales yang merasa ruang kerjanya terasa panas sehingga mengganggu kenyamanan saat bekerja.

Tabel 4.17

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 4:” Sirkulasi udara tempat kerja saya sangat baik.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	5	5%
S	37	37%
SS	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 57 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 5 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik sehingga menambah kenyamanan saat bekerja, namun beberapa sales merasa sirkulasi udara di area kerja tidak mengganggu kinerjanya karena sales selalu berpindah-pindah tempat kerja, dan juga ada satu sales yang merasa sirkulasi udara di tempat kerja tidak memadai.

Tabel 4.18**Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan 5:” Saya merasa suara yang ada di sekitar tempat kerja tidak mengganggu aktivitas”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	2	2%
N	13	13%
S	31	31%
SS	54	54%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 54 orang menjawab sangat setuju, 31 orang setuju, 13 orang netral, dan 2 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa suara di sekitar area kerja tidak mengganggu konsentrasinya saat bekerja. Namun beberapa sales yang sudah terbiasa bekerja di tempat yang berbeda-beda tidak terlalu merasa suara yang berada disekitarnya mengganggu aktivitasnya, dan juga dua sales merasa suara di area kerja mengganggu aktivitas dan konsentrasi.

Tabel 4.19**Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan 6:” Tempat kerja saya tidak berisik dan membuat saya tenang saat bekerja”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	8	8%
S	37	37%
SS	54	54%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 54 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 8 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa tempatnya bekerja tidak berisik sehingga tidak mengganggu ketenangannya saat bekerja, namun beberapa sales merasa tempat kerja berisik, tetapi tidak mengganggu ketenangan saat bekerja, dan satu sales merasa tempat kerja yang berisik dan mengganggu ketenangan saat bekerja.

Tabel 4.20

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 7: “Ruangan kerja saya memiliki cat warna yang baik sehingga membantu dalam berkonsentrasi saat bekerja”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	6	6%
S	36	36%
SS	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 57 orang menjawab sangat setuju, 36 orang setuju, 6 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa ruangan kerjanya memiliki warna cat yang baik sehingga tidak mengganggu konsentrasinya saat bekerja, namun beberapa sales merasa warna cat yang mencolok tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerjanya dan tetap bisa fokus, dan satu sales merasa warna cat di ruangan kerja terlalu mencolok sehingga mengganggu kenyamanan dan konsentrasinya.

Tabel 4.21

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 8:” Pewarnaan yang cerah di ruang kerja membuat saya merasa nyaman”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	1	1%
TS	1	1%
N	2	2%
S	37	37%
SS	59	59%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 59 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 2 orang netral, 1 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa pewarnaan di area ruang kerja cerah dan membuat nyaman, namun beberapa responden merasa kurang nyaman tetapi tidak mempengaruhi kinerjanya, dan beberapa sales merasa pewarnaan yang terlalu mencolok dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan penurunan kinerja.

Tabel 4.22

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 9:” Ruang kerja yang luas mempermudah saya saat melakukan aktivitas dengan efektif ”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	2	2%
N	6	6%
S	40	40%
SS	52	52%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 52 orang menjawab sangat setuju, 40 orang setuju, 6 orang netral, dan 2 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa ruang kerjanya yang luas mempermudah melakukan aktivitas dengan efektif. Namun beberapa sales merasa ruang kerja sempit yang mengganggu aktivitas saat bekerja, dan menyebabkan penurunan produktivitas.

Tabel 4.23
Variabel Lingkungan Kerja
Pernyataan 10 “Saya merasa ruang kerja cukup mempermudah untuk bergerak dengan leluasa”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	2	2%
N	8	8%
S	37	37%
SS	53	53%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 53 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 8 orang netral, dan 2 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sales merasa ruang kerja yang cukup mempermudahnya bergerak dengan leluasa, namun beberapa responden merasa ruang kerjanya cukup dan tidak terlalu luas namun tidak mengganggu aktivitas kerjanya, dan dua responden merasa tata ruang yang kurang rapi sehingga sulit bergerak dengan leluasa yang menyebabkan karyawan menjadi terhambat ketika melakukan pekerjaan.

Tabel 4.24

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 11: “Komunikasi saya antar rekan kerja dan atasan terjalin baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	4	4%
S	41	41%
SS	54	54%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 54 orang menjawab sangat setuju, 41 orang setuju, 4 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa sebagian besar hubungan sales antar tim dan atasan terjalin dengan baik. Namun ada sales yang merasa hubungan antar rekan kerja dan atasan kurang baik.

Tabel 4.25

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 12: “Saya merasa hubungan yang baik antar rekan kerja meningkatkan semangat kerja tim”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	2	2%
N	7	7%
S	37	37%
SS	54	54%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 54 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 7 orang netral, dan 2 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja membuat semangat kerja tim semakin meningkat, namun beberapa sales merasa hubungan antar rekan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap semangatnya ketika menjalankan tugas dan dua sales merasa hubungan atau konflik antar rekan kerja mempengaruhi semangat kerja dalam tim.

Tabel 4.26

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 13: “Fasilitas keamanan di tempat kerja membuat saya merasa aman dan terlindungi”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	6	6%
S	37	37%
SS	56	56%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 56 orang menjawab sangat setuju, 37 orang setuju, 6 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa tempat kerja para karyawan memiliki keamanan yang cukup baik sehingga karyawan merasa aman dan terlindungi, namun ada sales yang merasa fasilitas keamanan tidak terlalu berpengaruh terhadap keamanan tempat kerja karena jarang dipantau dan 1 sales merasa fasilitas keamanan kurang memadai dan tidak cukup untuk memberikan rasa aman dan terlindungi.

Tabel 4.27

Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan 14: “Tempat kerja saya memiliki petugas keamanan sehingga merasa tenang saat bekerja.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	11	11%
S	30	30%
SS	59	59%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 59 orang menjawab sangat setuju, 30 orang setuju, dan 11 orang netral. Ini menandakan bahwa tempat kerja yang memiliki petugas keamanan yang ketat membuat karyawan merasa aman dan terlindungi. Namun beberapa sales merasa petugas keamanan tidak menjaga terlalu ketat namun tidak berpengaruh terhadap ketenangan saat bekerja.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.28

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 1: “Saya mempunyai pemahaman yang baik tentang pekerjaan yang dijalani.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	1	1%
TS	1	1%
N	3	3%
S	35	35%
SS	60	60%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 60 orang menjawab sangat setuju, 35 orang setuju, 3 orang netral, 1 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju. Ini menandakan bahwa karyawan merasa sudah memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, serta proses yang ada dalam pekerjaan yang sedang dilakukan, namun beberapa sales merasa belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4.29

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 2: “Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan secara tepat dan optimal.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	1	1%
TS	0	0%
N	1	1%
S	39	39%
SS	59	59%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 59 orang menjawab sangat setuju, 39 orang setuju, 1 orang netral, dan 1 orang sangat tidak setuju. Ini menandakan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi atau melampaui harapan dan kriteria kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun ada orang yang merasa sulit untuk mencapai standar tersebut yang bisa terjadi karena kurangnya keterampilan.

Tabel 4.30

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 3: “Saya mampu bekerja lebih baik dari ekspektasi perusahaan.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	4	4%
S	39	39%
SS	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 57 orang menjawab sangat setuju, 39 orang setuju, dan 4 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan bisa bekerja dengan sangat baik sehingga lebih dari ekspektasi perusahaan.

Tabel 4.31

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 4: “Saya selalu memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tanggung jawab terhadap perusahaan.”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	0	0%
S	38	38%
SS	62	62%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 62 orang menjawab sangat setuju, 38 orang setuju. Ini menandakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.32

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 5: “Saya selalu tiba tepat waktu saat bekerja”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	1	1%
N	4	4%
S	39	39%
SS	56	56%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 56 orang menjawab sangat setuju, 39 orang setuju, 4 orang netral, dan 1 orang tidak setuju. Ini menandakan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu sebelum jam masuk kerja, namun beberapa orang kadang datang tepat waktu dan kadang telat karena alasan tersendiri, dan juga satu sales merasa lebih sering datang tidak tepat waktu.

Tabel 4.33

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 6: “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	1	1%
TS	0	0%
N	3	3%
S	41	41%
SS	55	55%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 55 orang memberikan jawaban sangat setuju, 41 orang setuju, 3 orang netral, dan 1 orang sangat tidak setuju. Ini menandakan bahwa mayoritas karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan, meskipun ada satu sales yang merasa waktu yang ditentukan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.34

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 7: “Saya menggunakan strategi yang efektif untuk menarik konsumen”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	3	3%
S	40	40%
SS	57	57%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 57 orang menjawab sangat setuju, 40 orang setuju, dan 3 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan selalu menggunakan strategi yang efektif guna menarik minat konsumen.

Tabel 4.35

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 8: “Saya mampu mengambil keputusan dengan efektif”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	1	1%
S	39	39%
SS	60	60%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 60 orang menjawab sangat setuju, 39 orang setuju, dan 1 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dengan tepat.

Tabel 4.36
Variabel Kinerja Karyawan
Pernyataan 9: “Saya selalu mengambil inisiatif sendiri dalam
melakukan pekerjaan”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	4	4%
S	35	35%
SS	61	61%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 61 orang menjawab sangat setuju, 35 orang setuju, dan 4 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan mampu mengambil inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.37

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan 10: “Saya menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bantuan dari orang lain”

Keterangan	Jumlah	Persentase
STS	0	0%
TS	0	0%
N	2	2%
S	40	35%
SS	58	58%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel diatas memperlihatkan, 58 orang menjawab sangat setuju, 40 orang setuju, dan 2 orang netral. Ini menandakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi atau arahan dari orang lain maupun atasan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

Tabel 4.38**Uji Normalitas**

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, data terdistribusi normal karena memperoleh nilai $0,060 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian bertujuan untuk menentukan apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Jaya, 2023:210).

Tabel 4.39**Uji Multikoleniaritas**

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikoleniaritas karena nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$.

3. Uji Heterokedastisitas

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

Tabel 4.40

Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja	0,934	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,496	Tidak terjadi heteroskedastisitas

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.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih, terhadap variabel terikat.

Tabel 4.41

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai beta pada variabel beban kerja 0,346 dan 0,007 pada variabel lingkungan kerja dengan persamaan regresi

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

Dengan persamaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 35,639. Artinya, jika variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 35,639.
2. Nilai koefisien variabel X1 adalah sebesar 0,346. Artinya, jika variabel beban kerja meningkat dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien variabel X2 adalah sebesar 0,007. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat dan beban kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji 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 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Jaya, 2020:214).

Tabel 4.42**Uji t**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Beban Kerja	2,528	1,984	0,013
Lingkungan Kerja	0,098	1,984	0,922

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut maka dapat disimpulkan:

a. Hipotesis 1 (H1)

Nilai signifikansi $X1$ $0,013 < 0,05$ dan t -hitung $2,528 > t$ -tabel $1,9847$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2 (H2)

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

2. Uji F

Pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara simultan.

Tabel 4.43**Uji F**

Variabel	f-tabel	f-hitung	Sig.
Beban kerja 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 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 berguna untuk melakukan pengukuran agar dapat melihat sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan menjadi terbatas ketika R^2 memberikan nilai yang kecil, dan begitupun sebaliknya (Jaya, 2020:215).

Tabel 4.44**Uji koefisien determinasi (R^2)**

Model	<i>Adjusted R square</i>
1	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.

G. Pembahasan

Hasil dalam pengujian hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

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.

Berdasarkan penelitian Kabdiyono et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang berhasil mengurangi *stress* dan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan dengan mengelola beban kerja

karyawan dengan baik. Temuan ini berbeda dengan hasil yang ditemukan peneliti, di mana beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja sales dealer mobil.

Berdasarkan penelitian Santoso & Widodo, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila seseorang diberikan beban yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental dan dengan hal itu juga berdampak pada kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti.

Berdasarkan penelitian Perwira & Ramdhani, (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin bertambah beban kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti karena sebagian besar sales mobil dapat berkinerja baik karena tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan.

Berdasarkan penelitian Hafsyah et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena beban kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti.

Berdasarkan penelitian Manalu, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak dominan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti.

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.

Berdasarkan penelitian (Aprianto & Sunarto, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. Ini dikarenakan lingkungan dalam lingkup perusahaan harus positif agar karyawan tetap bersemangat bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti karena sales dealer banyak yang berpindah-pindah tempat kerja untuk mendapatkan konsumen sehingga lingkungan tempat bekerja tidak terlalu berpengaruh.

Berdasarkan penelitian (Santoso & Widodo, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila seseorang bekerja dengan lingkungan yang kurang mendukung dapat berdampak terhadap kinerjanya. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti karena kinerja yang menurun akan mengakibatkan karyawan tidak mencapai target dan bisa kehilangan bonus. Oleh karena itu, masih banyak karyawan yang tetap bekerja secara maksimal walaupun berada di lingkungan yang kurang menyenangkan.

Berdasarkan penelitian (Perwira & Ramdhani, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerja yang dirasakan nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti.

Berdasarkan penelitian Hafsyah et al., (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi tempat kerja, hubungan antar rekan dan atasan serta sumber daya yang mendukung maka dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti.

Berdasarkan penelitian Manalu, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti lingkungan kerja yang positif dan karyawan merasa nyaman dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa 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.

Pada 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.

B. Keterbatasan

Penelitian ini 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.

C. Saran

Berikut ini saran yang dapat diberikan untuk 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 Efficacy, 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 Dentalcare 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 Tangerang*. <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>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA SALES *SMARTPHONE* DI KOTA PALEMBANG

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari,

Perkenalkan, saya Shinta mahasiswa Universitas Katolik Musi Charitas program studi manajemen. Saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sales *Smartphone* Di Kota Palembang.” Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Hasil dari penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan data responden akan dirahasiakan. Adapun petunjuk pengisian untuk mengisi kuesioner ini, yaitu memberi tanda centang pada salah satu pernyataan yang telah ditampilkan, dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

BIOGRAFI RESPONDEN

a. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

b. Usia

20 tahun – 25 tahun

26 tahun – 30 tahun

Diatas 30 tahun

c. Status

Belum Menikah

Sudah Menikah

d. Tempat Bekerja :

Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Kondisi Kerja						
1.	Saya merasa tidak keberatan dengan beban kerja yang diberikan.					
2.	Saya merasa atasan memberikan pengarahan yang cukup baik.					
Penggunaan Waktu Kerja						
1.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai					
2.	Saya mampu mengatur waktu ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					
Target yang dicapai						
1.	Saya merasa target yang ditentukan terlalu tinggi.					
2.	Saya merasa terbebani dengan tuntutan target penjualan.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Pencahayaan						
1.	Pencahayaan di tempat kerja sudah cukup baik					
2.	Penerangan di tempat kerja tidak membuat sakit mata					
Suhu Udara						
1.	Suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman					
2.	Tempat kerja saya tidak panas					

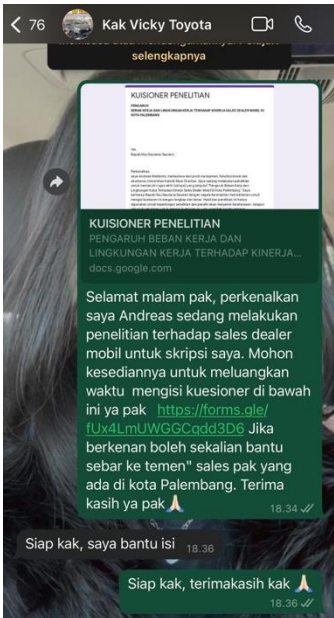
Kebisingan					
1.	Saya memiliki tempat kerja yang tenang dan tidak berisik				
2.	Suara di sekitar tempat kerja tidak mengganggu saya saat bekerja				
Warna					
1.	Warna cat dinding ruang kerja saya tidak mencolok dan membuat nyaman				
2.	Warna cat di ruang kerja saya terlihat baik dan tidak membuat bosan				
Ruang Gerak					
1.	Ruangan di tempat kerja saya cukup luas untuk menunjang aktivitas kerja				
2.	Ruang kerja saya selalu rapi dan bersih				
Keamanan kerja					
1.	Tempat saya bekerja memiliki keamanan yang baik				
2.	Tempat kerja saya menggunakan cctv untuk memastikan keamanan				
Hubungan karyawan					
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja				
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu memberikan informasi yang akurat kepada konsumen untuk meminimalkan kesalahan saat bekerja					
Kuantitas						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bahkan melebihi target yang telah ditetapkan					
2.	Saya mampu mencapai target yang telah diberikan					
Ketepatan waktu						
1.	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Efektivitas						
1.	Saya selalu menggunakan fasilitas secara efektif					
2.	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan					
Kemandirian						
1.	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa arahan dari atasan					
2.	Saya selalu mengandalkan diri saya sendiri ketika melakukan suatu pekerjaan					

Lampiran 2. Dokumentasi





Lampiran 3. Data Tabulasi

A. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja

KK1	KK2	PWK1	PWK2	TD1	TD2	BKT
4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	5	4	5	26
4	5	3	4	5	4	25
5	4	4	5	4	5	27
4	4	5	4	5	4	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	4	5	5	5	5	29
3	4	3	4	3	5	22
5	3	4	5	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
4	4	3	5	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26

5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	3	5	5	4	27
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	5	4	5	27
4	5	5	4	4	5	27
5	4	4	3	4	4	24
4	5	5	5	4	4	27
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	5	3	5	27
4	4	3	4	5	4	24
5	5	5	4	5	5	29
4	5	3	4	5	4	25
5	4	4	5	3	4	25
4	5	4	5	5	4	27
4	4	3	4	5	5	25
4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	4	5	5	25
5	4	5	5	4	5	28
4	5	3	4	4	5	25
4	4	5	4	3	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	5	4	3	5	5	26
5	5	4	5	5	4	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	3	4	5	25

4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	5	5	5	29
5	4	3	4	5	5	26
4	5	4	5	5	4	27
5	4	5	5	4	4	27
5	4	3	5	4	5	26
4	3	5	4	5	5	26
5	3	5	4	3	3	23
4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
4	4	3	5	4	5	25
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
5	4	5	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
3	5	5	4	5	4	26
5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	5	4	5	26
5	5	4	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	4	5	29
4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	3	4	5	25

B. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

P1	P2	S1	S2	K1	K2	PWR1	PWR2	RG1	RG2	HAK1	HAK2	KN1	KN2	LKT
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	4	61
5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	61
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	64
5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	59
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	63
5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	59
4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	68
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	66
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	66
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	65
4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	56
3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	61
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	63
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	60
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	66
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	63
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	57
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	57
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	60
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	65
4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	56
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	57
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	68
3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	57
4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	56
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	67

5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	55
5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	5	4	5	51
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	67
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	66
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	64
4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	59
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	65
5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	58
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	63
4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	4	58
3	4	5	5	5	4	5	2	5	4	3	4	4	5	58
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	62
5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	64
4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	64
3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	59
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	60
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	66
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	62
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	64
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	63
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	63
5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	63
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	62
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	64
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	65
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
4	2	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	68
5	5	5	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5	60
4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	59
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	64
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	63
3	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	4	3	57
4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	64
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	64
5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	59
5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	60
5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	59
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	62

5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	44
4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	43
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	41
2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	41

Lampiran 4. Output SPSS

Uji Validitas

		Correlations						
		KK1	KK2	PWK1	PWK2	TD1	TD2	BKT
KK1	Pearson Correlation	1	.105	.319**	.405**	.077	.246*	.601**
	Sig. (2-tailed)		.299	.001	.000	.446	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.105	1	.140	.178	.414**	.138	.550**
	Sig. (2-tailed)	.299		.164	.076	.000	.172	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
PWK1	Pearson Correlation	.319**	.140	1	.328**	.185	.162	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.164		.001	.065	.107	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
PWK2	Pearson Correlation	.405**	.178	.328**	1	.063	.252*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.001		.536	.011	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TD1	Pearson Correlation	.077	.414**	.185	.063	1	.135	.543**
	Sig. (2-tailed)	.446	.000	.065	.536		.180	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TD2	Pearson Correlation	.246*	.138	.162	.252*	.135	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.014	.172	.107	.011	.180		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
BKT	Pearson Correlation	.601**	.550**	.644**	.631**	.543**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1	P2	S1	S2	K1	K2	PWR1	PWR2	RG1	RG2	HAK1	HAK2	KN1	KN2	LKT
P1	Pearson Correlation	1	.213*	.047	.208*	.112	.122	.047	.127	.163	.167	.337**	-.071	.082	.078	.433**
	Sig. (2-tailed)		.034	.640	.038	.267	.227	.643	.209	.105	.096	.001	.485	.417	.438	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P2	Pearson Correlation	.213*	1	.137	.083	.051	.030	.116	.146	.159	.206*	.280**	-.090	.290**	.032	.438**
	Sig. (2-tailed)	.034		.173	.409	.615	.771	.252	.147	.113	.040	.005	.371	.003	.751	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
S1	Pearson Correlation	.047	.137	1	.128	.212*	.100	.046	.076	.120	.022	.132	.064	.148	.142	.403**
	Sig. (2-tailed)	.640	.173		.204	.034	.324	.652	.454	.236	.824	.191	.524	.141	.159	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
S2	Pearson Correlation	.208*	.083	.128	1	.130	.091	.274**	.046	.157	.097	.100	.165	.310**	.068	.474**
	Sig. (2-tailed)	.038	.409	.204		.199	.365	.006	.652	.118	.336	.322	.101	.002	.499	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K1	Pearson Correlation	.112	.051	.212*	.130	1	.070	.095	.014	.137	.138	.210*	.091	.102	.060	.433**
	Sig. (2-tailed)	.267	.615	.034	.199		.492	.348	.889	.174	.170	.036	.365	.312	.551	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K2	Pearson Correlation	.122	.030	.100	.091	.070	1	.278**	.067	.095	.101	.068	.022	-.003	.147	.371**
	Sig. (2-tailed)	.227	.771	.324	.365	.492		.005	.510	.346	.320	.504	.826	.979	.144	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PWR1	Pearson Correlation	.047	.116	.046	.274**	.095	.278**	1	.012	.338**	-.044	.134	.106	.081	-.012	.412**
	Sig. (2-tailed)	.643	.252	.652	.006	.348	.005		.909	.001	.663	.184	.295	.423	.909	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PWR2	Pearson Correlation	.127	.146	.076	.046	.014	.067	.012	1	.066	.115	.071	.136	.090	.043	.341**
	Sig. (2-tailed)	.209	.147	.454	.652	.889	.510	.909		.512	.256	.482	.176	.373	.668	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
RG1	Pearson Correlation	.163	.159	.120	.157	.137	.095	.338**	.066	1	.274**	.019	.161	.128	.018	.486**
	Sig. (2-tailed)	.105	.113	.236	.118	.174	.346	.001	.512		.006	.848	.110	.204	.862	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
RG2	Pearson Correlation	.167	.206*	.022	.097	.138	.101	-.044	.115	.274**	1	.162	.221*	.112	-.054	.438**
	Sig. (2-tailed)	.096	.040	.824	.336	.170	.320	.663	.256	.006		.107	.027	.266	.593	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
HAK1	Pearson Correlation	.337**	.280**	.132	.100	.210*	.068	.134	.071	.019	.162	1	.256*	.048	.186	.498**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.191	.322	.036	.504	.184	.482	.848	.107		.010	.636	.064	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
HAK2	Pearson Correlation	-.071	-.090	.064	.165	.091	.022	.106	.136	.161	.221*	.256*	1	.072	.274**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.485	.371	.524	.101	.365	.826	.295	.176	.110	.027	.010		.476	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KN1	Pearson Correlation	.082	.290**	.148	.310**	.102	-.003	.081	.090	.128	.112	.048	.072	1	.021	.413**
	Sig. (2-tailed)	.417	.003	.141	.002	.312	.979	.423	.373	.204	.266	.636	.476		.833	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KN2	Pearson Correlation	.078	.032	.142	.068	.060	.147	-.012	.043	.018	-.054	.186	.274**	.021	1	.341**
	Sig. (2-tailed)	.438	.751	.159	.499	.551	.144	.909	.668	.862	.593	.064	.006	.833		.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
LKT	Pearson Correlation	.433**	.438**	.403**	.474**	.433**	.371**	.412**	.341**	.486**	.438**	.498**	.418**	.413**	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KUAL1	KUAL2	KUAN1	KUAN2	KW1	KW2	E1	E2	KEM1	KEM2	KKT
KUAL1	Pearson Correlation	1	.124	.086	.228*	.183	.251*	.204*	-.075	.159	.237*	.520**
	Sig. (2-tailed)		.219	.397	.022	.068	.012	.042	.459	.113	.018	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KUAL2	Pearson Correlation	.124	1	.164	.195	.064	-.023	.240*	.268**	.131	.306**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.219		.103	.052	.525	.818	.016	.007	.194	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KUAN1	Pearson Correlation	.086	.164	1	.041	.154	.213*	.294**	.161	.269**	.271**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.397	.103		.686	.127	.033	.003	.109	.007	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KUAN2	Pearson Correlation	.228*	.195	.041	1	.165	-.012	.131	.218*	.024	.088	.389**
	Sig. (2-tailed)	.022	.052	.686		.101	.906	.195	.029	.814	.385	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KW1	Pearson Correlation	.183	.064	.154	.165	1	.208*	.231*	.235*	.154	.120	.516**
	Sig. (2-tailed)	.068	.525	.127	.101		.038	.021	.019	.125	.236	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KW2	Pearson Correlation	.251*	-.023	.213*	-.012	.208*	1	.180	.032	.350**	-.013	.473**
	Sig. (2-tailed)	.012	.818	.033	.906	.038		.074	.748	.000	.901	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E1	Pearson Correlation	.204*	.240*	.294**	.131	.231*	.180	1	.216*	.165	.227*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.042	.016	.003	.195	.021	.074		.031	.101	.023	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E2	Pearson Correlation	-.075	.268**	.161	.218*	.235*	.032	.216*	1	.150	.181	.446**
	Sig. (2-tailed)	.459	.007	.109	.029	.019	.748	.031		.137	.071	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KEM1	Pearson Correlation	.159	.131	.269**	.024	.154	.350**	.165	.150	1	.134	.515**
	Sig. (2-tailed)	.113	.194	.007	.814	.125	.000	.101	.137		.185	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KEM2	Pearson Correlation	.237*	.306**	.271**	.088	.120	-.013	.227*	.181	.134	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.006	.385	.236	.901	.023	.071	.185		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KKT	Pearson Correlation	.520**	.493**	.529**	.389**	.516**	.473**	.574**	.446**	.515**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	14

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	10

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.82582306	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.060	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.060	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.063	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.057
		Upper Bound	.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.639	5.706		6.246	.000		
	BKT	.346	.137	.249	2.528	.013	.999	1.001
	LKT	.007	.071	.010	.098	.922	.999	1.001

a. Dependent Variable: KKT

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.406	3.239		.125	.901
	BKT	.006	.078	.008	.082	.934
	LKT	.028	.041	.069	.684	.496

a. Dependent Variable: RES_2

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.639	5.706		6.246	.000
	BKT	.346	.137	.249	2.528	.013
	LKT	.007	.071	.010	.098	.922

a. Dependent Variable: KKT

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.368	2	26.184	3.213	.045 ^b
	Residual	790.542	97	8.150		
	Total	842.910	99			

a. Dependent Variable: KKT

b. Predictors: (Constant), LKT, BKT

Uji Koefisien Determinasi (R2)




Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.241 ^a	.058	.041	2.98142

a. Predictors: (Constant), LK_T, WLB_T

b. Dependent Variable: KK_T

Lampiran 5. Kartu Bimbingan

 UNIKA MUSI CHARITAS FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI KARTU BIMBINGAN SKRIPSI				TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
NIM : 2122050 NAMA : ANDREAS MEDIANTO PRODI : MANAJEMEN BIDANG KAJIAN : MANAJEMEN SOM JUDUL SKRIPSI :							
PEMBIMBING SKRIPSI PEMBIMBING : MICHELINE RINAMURTI, S.E., M.Si. Palembang, 18 September 2024 Mengetahui, Dekan Kaprodi   Ming Chen, S.E., M.Si. Suranaya Sucl Kewal, S.E., M.Si.							
Catatan: Rencana Skripsi harus sudah diajukan kepada pembimbing selambat-lambatnya satu bulan sesudah permohonan penyusunan skripsi							
TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF	TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
23-9-24	1	Wawancara ke sales terkait beban kerja & lingkungan kerja ternomero	<i>M</i>	26/11/24		Revisi bab 4 - Tabel validitas	<i>M</i>
						- yg normal dan tidak terbuai - Penjelasan - Pembahasan pake 8 paneliti - tabel ds: n-2	<i>M</i>
2/10-24	1	Revisi Pengguna mobil di Jdn Sulawesi Negara → Indonesia → Persetujuan → karyawan → kinerja → beban kerja → lingkungan kerja, Tabel wawancara	<i>M</i>				<i>M</i>
	1		<i>M</i>	3/12/24		- Bab 4 tambahkan yg normal - Bab 4 penjelasan too responden - Bab 5 benarin Saran dan kesimpulan	<i>M</i>
8/10-24	2	Revisi Wawancara Spasi 1, kata Pengantar wawancara, Kesimpulan wawancara	<i>M</i>	12/12/24		- Acc bab 4 - Acc bab 5	<i>M</i>
23/10/24		Wawancara 1 Pertanyaan (Ganda)	<i>M</i>	7/12/24		Acc Sidang	<i>M</i>
23/10/24	2/3	Revisi Bab 1 Pakte Sales, membuat teoritis Bab 2 Jelas Kinerja-beban kerja Penelitian terdahulu Spasi 1, indikator dan buku, Sitasi ahli	<i>M</i>				
29/10/24	2/3	- tidak boleh menurut di Awal Kalimat - Menurut dik pke tanda koma - Kriteria sampel - Data Primer, sekunder sesuai penelitian - mendeteksi Abduktah	<i>M</i>				
3/11/24	4	- Sebar kuisioner 100 data baru tes valid reliabel	<i>M</i>				
19/11/24		Acc bab 1 Acc bab 2 Acc bab 3	<i>M</i>				

Lampiran 6. Surat Bebas Plagiarisme

 **UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS**
VERITAS ET SCIENTIA NOBIS LUMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI

SURAT KETERANGAN
Nomor: 001 / III / D3 – PP.180.03/1/24

Berdasarkan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan (*similarity index*) dengan menggunakan aplikasi Turnitin maka disampaikan bahwa:

No	NIM	Nama Lengkap	<i>Similarity Index</i>	Keterangan
1	2122036	Albert Susanto	25 %	Layak Ujian
2	2122037	Rudi Junli	25 %	Layak Ujian
3	2122050	Andreas Medianto	25 %	Layak Ujian
4	2122051	Chelsy Angelia Timothy	23 %	Layak Ujian
5	2122095	Verly Wijaya	23 %	Layak Ujian
6	2122100	Valensia Sopian	22 %	Layak Ujian

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu kelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi.

Palembang, 7 Januari 2025
Ketua Program Studi Manajemen,


Srarmaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP
NIDN.0215058403



Kampus Bangau
Jalan Bangau No.60 Palembang 30113
Telp. +62 711-321801
Sumatera Selatan - Indonesia
www.ukmc.ac.id | fba@ukmc.ac.id

Lampiran 7. Persentasi Hasil Plagiarisme






Page 2 of 102 - Integrity Overview

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 24%  Internet sources
- 16%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)