
PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARANA LALU LINTAS PALEMBANG

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: aisyahadinafauziah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden yang diambil dengan metode probability sampling menggunakan teknik cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis F dan uji t serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 87,7% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, workload, and work environment on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The variables used are work motivation, workload, and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The sample consisted of 55 respondents selected using probability sampling with a cluster sampling technique. The data used were primary data collected through questionnaires. The analytical techniques employed were multiple linear regression, F -test and t -test hypothesis testing, as well as the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that simultaneously, work motivation, workload, and work environment have a significant effect on employee performance. Partially, the results show that work motivation has a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang. The coefficient of determination results indicate that the variables of work motivation, workload, and work environment contribute 87.7% to the fluctuation of employee performance, while the remaining 12.3% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Workload, Work Environment, Employee Performance..

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menuntun perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan kerjaserta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2022).

Kinerja karyawan yang produktif, efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memajukan perusahaan, menjadi salah satu alat ukur dalam penetapan efektivitas perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang ditinjau dari waktu kerja, kualitas, kuantitas dan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi.

PT Sarana Lalu Lintas Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang fasilitas keselamatan jalan mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target produksi yang cenderung fluktuatif dan belum memenuhi target dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan hasil pra riset, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah ditandai dengan kurangnya penghargaan terhadap karyawan. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan merasa tertekan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2022) antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kesetiaan, komitmen dan disiplin kerja. Sementara itu, Handoko (2019) menambahkan bahwa stress kerja, kompensasi, desain pekerjaan dan beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2022) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Afandi (2021), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk bekerja secara optimal.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas pekerja tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2021) meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri yang menjadi ukuran dalam menilai tingkat motivasi kerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam periode tertentu.

Handoko (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) meliputi target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta target yang harus dicapai yang menjadi ukuran dalam menilai beban kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kasmir (2022), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan sesama rekan kerja. Afandi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2021) meliputi hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, serta keamanan yang menjadi ukuran dalam menilai kondisi lingkungan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2025). Variabel penelitian terdiri dari motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama yaitu berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan serta dilengkapi data sekunder berupa jumlah karyawan dan data perusahaan Asiati, *et all* (2019).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang yang berjumlah 121 orang, dengan sampel sebanyak 55 responden menggunakan rumus slovin dengan tingkat

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

kesalahan 10% yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode cluster sampling, yaitu Teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi kedalam kelompok atau bagian kerja tertentu. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup empat variabel yang diukur menggunakan skala interval. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Motivasi Kerja (X₁) diukur melalui indikator pengakuan dari atasan, prestasi kerja. Beban kerja (X₂) diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus di capai. Lingkungan kerja (X₃) diukur melalui indicator hubungan karyawan, peraturan kerja, keamanan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Analisis data dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson Correlation, di mana instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung ≥ r-tabel dengan jumlah sampel uji coba yang telah ditentukan Sugiyono (2025). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach’s, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha ≥ 0,60 Asiati, *et all* (2019).

Teknik analisis data menggunakan regresi linear dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Sugiyono (2025). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, serta koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2021). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.506	.661	
MotivasiKerja	.255	.067	.445
BebanKerja	.297	.122	.289
LingkunganKerja	.222	.085	.249

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0.

Berdasarkan Tabel 1, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,506 + 0,255X_1 + 0,297X_2 + 0,222X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,506 (positif) menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang tetap ada meskipun dalam tingkat yang relatif rendah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,255 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien beban kerja sebesar 0,297 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

paling dominan terhadap kinerja karyawan. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,222 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik juga akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1269.142	3	423.047	129.219	.000 ^b
	Residual	166.967	51	3.274		
	Total	1436.109	54			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, MotivasiKerja, BebanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 129,219 > F_{tabel} sebesar 2,19 dengan tingkat signifikan $0,000 < (0,01) 0,1$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.506	.661			.765	.448
MotivasiKerja	.255	.067		.445	3.832	.000
BebanKerja	.297	.122		.289	2.428	.019
LingkunganKerja	.222	.085		.249	2.609	.012

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.26.0, 2026

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0.

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung motivasi kerja (X_1) sebesar 3,832 > t-tabel 1,675 dengan sig. $0,000 < 0,1$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung beban kerja (X_2) sebesar 2,428 > t-tabel 1,675 dengan sig. $0,019 < 0,1$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,609 > t-tabel 1,675 dengan sig. $0,012 < 0,1$, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.877	1.809

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, MotivasiKerja, BebanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,877, artinya Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap Kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10% menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, artinya antara motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan serta dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang, dengan kontribusi sebesar 87,7% terhadap variasi kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut masih berada pada kondisi yang belum optimal, yang tercermin dari belum tercapainya target perusahaan secara konsisten serta masih ditemukannya berbagai kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Permasalahan tersebut antara lain motivasi kerja karyawan yang masih rendah, beban kerja yang relatif tinggi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Hasil ini sejalan dengan yang dinyatakan Handoko (2019: 193) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan Kasmir (2022: 189-193) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin. Berdasarkan teori tersebut terlihat bahwa motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang,

maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alieviandy, N, S. *et all* (2024). Dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya,

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian besar responden menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal penghargaan dan peluang pengembangan karir. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Beberapa karyawan masih merasa kurang diperhatikan atas hasil kerja yang dicapai.

Hasil ini sejalan dengan yang dinyatakan dinyatakan oleh Kasmir(2022: 189-193) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel motivasi kerja termasuk kedalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salam & Zainuddin, (2023). Dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian besar responden menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima masih tergolong tinggi dan belum sepenuhnya sesuai dengan kapasitas kerja karyawan. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kurang optimalnya penyelesaian pekerjaan. Beberapa karyawan juga mengalami tekanan kerja akibat target yang tinggi dan waktu penyelesaian yang terbatas.

Hasil ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Handoko (2019:193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, Teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel motivasi kerja termasuk kedalam faktor mempengaruhi kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayu Laelana (2023) Dengan hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya,

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi dan uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja masih kurang kondusif, baik dari segi kenyamanan, hubungan antar karyawan, maupun kondisi fisik tempat kerja. Kurangnya komunikasi dan hubungan kerja yang belum harmonis menyebabkan terjadinya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kondisi tempat kerja yang kurang tertata juga mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan yang dinyatakan dinyatakan oleh Kasmir (2022: 189-193) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel lingkungan kerja termasuk kedalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto *et all*, (2022), Dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya,

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, terbukti dari F_{hitung} sebesar 129,219 > F_{tabel} sebesar 2,19 dengan signifikan 0,000 < 0,1.

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar 3,832 > t_{tabel} sebesar 1,675 dengan signifikan 0,000 < 0,1.
2. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana

Sarana Lalu Lintas Palembang, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar 2,428 > t_{tabel} sebesar

1,675 dengan signifikan 0,019 < 0,1.

3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, terbukti dari t_{hitung} sebesar 2,609 > t_{tabel} sebesar 1,675 dengan signifikan 0,012 < 0,1.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang peneliti berikan pada variabel kinerja karyawan, berdasarkan indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, dan waktu. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih mengutamakan peningkatan kualitas kerja karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kuantitas hasil kerja melalui pengelolaan target yang jelas serta mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Pada variabel motivasi kerja, berdasarkan indikator motivasi kerja yaitu kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, baik dalam bentuk pengakuan maupun kesempatan pengembangan karier. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kondisi kerja yang nyaman serta memastikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja secara optimal.

Pada variabel beban kerja, berdasarkan indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengatur pembagian waktu kerja secara efektif dan menetapkan target yang realistis agar karyawan dapat bekerja dengan fokus, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pada variabel lingkungan kerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja yaitu hubungan antar karyawan, peraturan kerja dan keamanan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman. Selain itu, perlu ditingkatkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan serta penerapan peraturan kerja yang konsisten agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang

Aisyah Adina Fauziah¹, Choiriyah², Lesi Agusria³

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zafana Publishing.
- Alieviandy, N. S. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja*. 2(7), 405–418.
- Asiati, D, I. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi: SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Badrianto, Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 401–410.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengann Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Kerja, P. B., Dan, M., & Kerja, L. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA Dayu Laelana Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Koesomowidjojo, R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Jabatan dan Beban Kerja*. Raih Asah Sukses.
- Salam, S. A., & Zainuddin, B. (2023). *Syayadi Abdul Salam (1)* , Bustami Zainuddin (2) (1)*. 07(04), 230–236.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitin Kuantitatif, Kualitatatif dan R&D*. alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.