

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUDA JAYA ABADI BEKASI

Rahmania Putri Aulia^{1)*}, Djuni Thamrin¹⁾, Zahara Tussoleha Rony¹⁾

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Email: 202210325003@mhs.ubharajaya.ac.id**

Riwayat Artikel

Diterima: 17 Juli 2026

Disetujui: 17 Juli 2026

Diterbitkan: 31 Juli 2026

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of the work environment, motivation, and workload on the employee performance at PT. Muda Jaya Abadi. This study employed a quantitative research method, with data collected through questionnaires distributed both online using Google Forms and directly to employees at PT. Muda Jaya Abadi. The research sample consisted of 70 warehouse employees working at PT. Muda Jaya Abadi. The data were analyzed using multiple linear regression and processed with IBM SPSS Statistics 31 software. The results of the study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Muda Jaya Abadi; (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Muda Jaya Abadi; (3) workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. Muda Jaya Abadi; and (4) the work environment, motivation, and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Muda Jaya Abadi.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Workload, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan secara daring dan langsung ke PT menggunakan Google Form. Sampel penelitian terdiri atas 70 karyawan gudang yang bekerja di PT. Muda Jaya Abadi. Analisis data yang dilakukan dengan metode regresi linear berganda dan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muda Jaya Abadi, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi, (4) lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi.

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

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas dan efektivitas perusahaan karena mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Gunawan, 2018; Sania et al.,

2023). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja.

PT. Muda Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang, agen, dan stockist. Berdasarkan data internal perusahaan, target pengiriman barang terus meningkat dari 140.000 unit pada tahun 2023 menjadi 170.000 unit pada tahun 2025. Namun, persentase realisasi pengiriman mengalami penurunan dari 91% menjadi 88%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan gudang belum optimal sehingga berpotensi menghambat proses distribusi barang dan menurunkan produktivitas perusahaan. Data ini menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah lingkungan kerja nonfisik yang belum sepenuhnya kondusif. Masih ditemukan kendala dalam komunikasi, koordinasi antarbagian, serta pelaksanaan briefing operasional yang belum konsisten sehingga menyebabkan ketidakjelasan prioritas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan (Ardhana et al., 2024). Selain itu, motivasi kerja karyawan juga dinilai belum optimal, yang ditunjukkan oleh belum adanya program penghargaan (reward) secara rutin serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dari 5,7% pada tahun 2023 menjadi 7,8% pada tahun 2025. Kondisi tersebut mengindikasikan menurunnya semangat dan komitmen kerja karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja.

Di sisi lain, beban kerja karyawan terus meningkat seiring bertambahnya volume barang yang harus dikelola, sedangkan jumlah karyawan tetap sebanyak 70 orang. Peningkatan beban kerja tanpa diimbangi pengelolaan yang tepat berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, meningkatkan risiko kesalahan operasional, serta menurunkan produktivitas karyawan (Wahyudi, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif agar tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi pada berbagai sektor dan objek penelitian sehingga masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja memungkinkan adanya variasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Sania et al., 2023). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

melalui produktivitas, kualitas kerja, efektivitas, dan tanggung jawab (Thamrin et al., 2024). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif (Ramot Pardamean, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Ardhana et al., 2024). Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja nonfisik, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas (Rayu Ati & Ihyani Malik, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, kerja sama, dan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan meliputi dukungan dan perhatian pimpinan, kolaborasi tim, serta keterbukaan komunikasi (Rayu Ati & Ihyani Malik, 2023).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi (Zakiyah, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta inisiatif yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Siskayanti & Sanica, 2022). Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab (Siskayanti & Sanica, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan kapasitas dan waktu kerja yang tersedia (Wahyudi, 2023). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan produktivitas sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Thamrin et al., 2024). Pengukuran beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja (Wahyudi, 2023).

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian gudang yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan studi pustaka. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan beban kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS yang diawali dengan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan gudang PT. Muda Jaya Abadi sebagai responden penelitian.

Profil Perusahaan

PT. Muda Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan (*trading*), *agen*, dan *stockist* berbagai produk kebutuhan industri. Perusahaan berperan dalam

kegiatan penyimpanan, pengelolaan persediaan, serta distribusi barang kepada pelanggan dengan mengutamakan ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1	0,837	0,235	Valid
	X1.2	0,848	0,235	Valid
	X1.3	0,757	0,235	Valid
	X1.4	0,794	0,235	Valid
	X1.5	0,841	0,235	Valid
Motivasi	X2.1	0,729	0,235	Valid
	X2.2	0,853	0,235	Valid
	X2.3	0,835	0,235	Valid
	X2.4	0,775	0,235	Valid
	X2.5	0,818	0,235	Valid
	X2.6	0,815	0,235	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,865	0,235	Valid
	X3.2	0,837	0,235	Valid
	X3.3	0,873	0,235	Valid
	X3.4	0,878	0,235	Valid
	X3.5	0,858	0,235	Valid
	X3.6	0,854	0,235	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,892	0,235	Valid
	Y.2	0,802	0,235	Valid
	Y.3	0,760	0,235	Valid
	Y.4	0,749	0,235	Valid
	Y.5	0,839	0,235	Valid
	Y.6	0,790	0,235	Valid
	Y.7	0,739	0,235	Valid
	Y.8	0,768	0,235	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,235) demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan yang menggambarkan konstruk atau dimensi variabel dalam kuesioner.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Lingkungan Kerja	X1	0,869	0,60	Reliabel
Motivasi	X2	0,889	0,60	Reliabel
Beban Kerja	X3	0,827	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai cronbach's alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,869, motivasi sebesar 0,889, beban kerja sebesar 0,827, serta kinerja karyawan 0,916. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien alpha di atas batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik atau dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.22134791
	Absolute		.079
	Positive		.067
	Negative		-.079
Test Statistic			.079
Asymp. Sig (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig		.340
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.328
		Upper Bound	.352

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antar variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

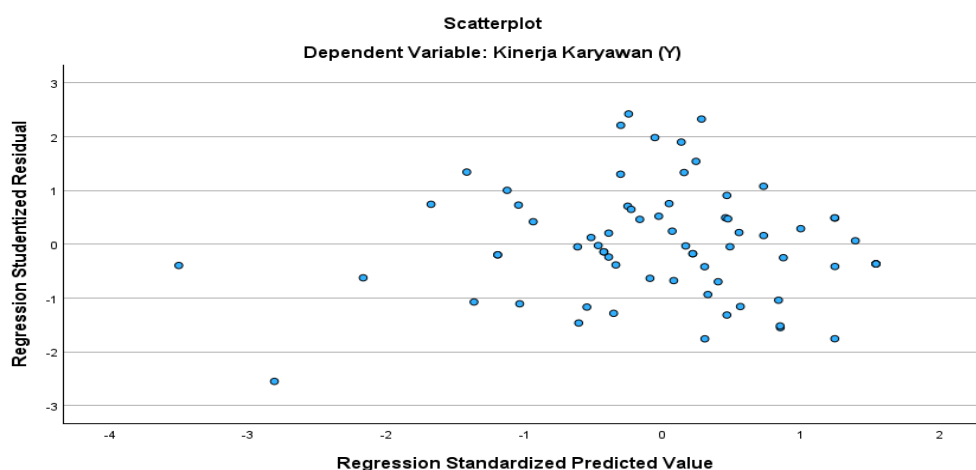
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,391	2.557	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,297	3.364	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,351	2.852	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) motivasi (X2) dan beban kerja masing-masing adalah 0,391, 0,297, 0,351 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 2.557, 3.364, 2.851 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai VIF 10,00. Dengan demikian, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients	T	Sig.
Model				Beta		
1	(Constant)	-1.246	1.429		-.872	.387
	Lingkungan Kerja (X1)	.545	.102	.346	5.320	<.001
	Motivasi (X2)	.476	.097	.367	4.916	<.001
	Beban Kerja (X3)	.471	.101	.320	4.658	<.001

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = -1.246 + 0,545 X_1 - 0,476 X_2 - 0,471 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,545, sedangkan variabel motivasi memiliki koefisien positif sebesar 0,476 dan beban kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,471. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.246	1.429		-.872	.387
	Lingkungan Kerja (X1)	.545	.102	.346	5.320	<.001
	Motivasi (X2)	.476	.097	.367	4.916	<.001
	Beban Kerja (X3)	.471	.101	.340	4.658	<.001

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k - 1$, Dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel dan jumlah dari responden, k adalah jumlah variabel independent 3 variabel. Maka, $df = 70 - 3 - 1 = 66$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 1,997 (dibulatkan jadi 2,00). Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa :

Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

Model		ANOVA ^a			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2779.470	3	926.490	179.598
	Residual	340.473	66	5.159	
	Total	3119.947	69		

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai f hitung sebesar 179,598 lebih besar dari 2,74 (f tabel) dengan sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.886	2.271

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai adjusted R Square (koefisiensi determinasi) sebesar 0,886 atau 88,6%. Hal ini berarti bahwa 88,6% variabel Kinerja Karyawan pada PT. Muda Jaya Abadi dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja. Sedangkan sisanya 11,4% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang diluar variabel penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan kerja sama antarkaryawan, mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan serta didukung oleh penelitian Ardhana et al. (2024) dan Zakiyah (2024).

Selain itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan motivasi akan mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Siskayanti dan Sanica (2022) serta didukung oleh penelitian Lufiana Anggrainie dan Christophorus Indra Wahyu Putra (2025).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar kinerja tetap optimal. Temuan ini sejalan dengan teori Wahyudi (2023) serta penelitian Tobing, Liandy L., dan Gilang Anka Dilang (2024).

Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi memerlukan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi yang berkelanjutan, serta pengaturan beban kerja yang seimbang. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara efektif

E. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muda Jaya Abadi. Secara parsial, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, komunikasi, dan kerja sama sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target. Sementara itu, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan dan pengembangan karyawan, serta mengelola beban kerja secara proporsional untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

Al Afif, F. S., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://doi.org/https://books.google.co.id/books?id=czpyEQAAQBAJ&lpg=PA11&ots=PBxrVE3k9D&dq=faktor%20yang%20mempengaruhi%20kinerja%20karyawan&lr&pg=PP3#v=onepage&q=faktor%20yang%20mempengaruhi%20kinerja%20karyawan&f=false>
- Ardhana, B. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1156–1167. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/121>
- Aulia Azzahra, D., Agus Sumantri, B., & Artikel, I. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PARITUNG GAL NUSANTARA RICE*. 3, 2024.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SUBARI 74 LARANGAN*. 7(2), 167–186.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hadi, S., & Rajiani, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. <https://doi.org/https://books.google.co.id/books?id=cNg9EQAAQBAJ&lpg=PA1&ots=BN6XSX8MJE&dq=manajemen%20sumber%20daya%20manusia&lr&pg=PA1#v=onepage&q=manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false>
- Haedar, N., Sayu, T., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(2), 797–808.
- Lufiana Anggrainie, Christophorus Indra Wahyu Putra, A. W. N. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra pengemudi gojek di cikarang barat kabupaten bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(1), 111–122.
- Nugroho J Kandung. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitas. *Otonomi*, 21(April), 156–163.
- Nugrohoseno, D., Penyunting Pelaksana, Sp. M., Nindria Untarini, Ms. S., & Yessy Artanti, Ms. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI KEBUN SEJAHTER. *Jurnal Inter*, 113(1), 3–8.
- Okviando Ihzardian, G. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CHERRY MIE Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset*

- Manajemen*, 8(9), 1–15.
- Ramot Pardamean¹, E. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai *Repository.Unsri.Ac.Id*, 5(November). https://repository.unsri.ac.id/138244/2/RAMA_61101_01012622226004_0007075306_0022106601_01_front_ref.pdf
- Rayu Ati, Ihyani Malik, H. E. P. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KERJA SAMA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAKA BONERATE KABUPATEN KEPULAUAN. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Sania, F. N., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAV PROPERTY NAYOTAMA BINONG KABUPATEN TANGERANG*. 1(3), 880–887.
- Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 92–105. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i2.1192>
- Shalahuddin, F. F., Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, I., Ikhrum, M. A. D., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, I. (2024). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI SELAMA PANDEMI COVID-19*. 3(3), 903–917.
- Sigit Purwanto, Supangat Supangat, Meriam Esterina, Semuel Souhoka, Felix Chandra, Akbar Hariputra, Nenden Nur Annisa, La Ode Muhammad Rauda Agus Udaya Manarfa, Endra Gunawan, M. Rachmat Sulthony, Tezar Arianto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://doi.org/https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ&lpg=PP1&ots=2JD6bs3FP4&dq=definisi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&lr&pg=PR2#v=onepage&q=definisi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Sujarweni. (2019). *The Master Book of SPSS*. <https://doi.org/https://books.google.co.id/books?id=KdjyDwAAQBAJ&lpg=PA1&ots=2mMnQcID96&dq=sujarweni%202019%20&lr&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q=sujarweni%202019&f=false>
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Thamrin, D., Lende, A. D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Shipping Officer Pada Pt . Inti Solusi Kargo. *Journal of Economic and Strategic Management*, 2(1), 68–79. <http://repository.ubharajaya.ac.id/28630/1/Jurnal Analisis Beban Kerja dan Kinerja Matdio S Mar 24.pdf>
- Tobing, Liandy L, Gilang Anka Dilang, M. J. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Shinwon Indonesia*. 5(1), 284–294.

- Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 580–589. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31589>
- Wahyudi, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Wahyuni, D. sartika. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang. *yume: journal of management*, 1(2), 79–91.
- Zakiyah, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627–638.