

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



SKRIPSI

**Nama : Aisyah Adina Fauziah
NIM : 212022168**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

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

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Aisyah Adina Fauziah

Nim : 212022168

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aisyah Adina Fauziah
NIM : 212022168
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali serta tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Aisyah Adina Fauziah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Nama : Aisyah Adina Fauziah
NIM : 212022168
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: fa inna ma’al-‘usri yusro, inna ma’al-usri yusra”

(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra-Hindia)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Baskara Putra-Hindia)

PERSEMBAHAN :

Saya Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ **Kedua Orang tua saya, Ayah Heru dan ibu Astuti yang telah mendukung putrinya hingga saat ini.**
- ❖ **Kepada Adik saya Namil Yusuf Asyabi**
- ❖ **Kepada teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu**
- ❖ **Almamater**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja PT Sarana Lalu Lintas Palembang” yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dengan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda (Heru) dan Ibunda (Astuti) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan banyak berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberi dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia yang selalu mendukung penulis. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta dukungan motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.. M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang sangat dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sarana Lalu Lintas yang sangat amat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai. Serta Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dan membantu memberikan jawaban untuk mengisi kuesioner.
8. Kepada kedua orangtuaku, cinta pertamaku dan panutanku Ayahanda Heru dan surgaku Ibunda Sri Astuti tercinta yang selalu menjadi penyemangat penulis, sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga, penulis persembahkan karya tulis sederhana ini kepada ayah dan ibuku yang telah memberikan cinta kasih sayang dan segala dukungan yang tiada terhingga serta memberikan dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan puterinya,
9. Kepada Adikku tercinta Namil Yusuf Asyabi terimakasih telah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat dan doa serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
10. Kepada Putri Ayu Suci, Laras Kusumawati, Marsyah Quratu Ayun, Rizky Jayanti, Asniar Merly Arlita, Ratna Dwi Prianti, selaku teman dekat penulis yang telah kebersamai penulis sejak awal perkuliahan. Bersama kalian, hari-hari

dikampus berubah menjadi cerita yang layak dikenang. Penulis merasa sangat bersyukur dipertemukan oleh orang yang tulus, setia, serta ceria seperti kalian. Terima kasih selalu memberikan dukungan dan bantuan apapun. Kalian bukan sekedar teman tapi bagian dari perjalanan yang akan selalu hidup dalam ingatan penulis.

11. Kepada Fitri Febriana selaku teman kos penulis yang sudah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan, dan juga kepada teman-teman penulis, refi, nisa, citra, mia serta teman-teman HMPS Manajemen lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih sudah memberi semangat dan menjadi bagian cerita dari perjalanan hidup penulis. Sukses selalu untuk kita semua.
12. Kepada Siha Yunda, sepupu penulis terima kasih selalu memberikan dukungan serta bantuan apapun selama penulisan skripsi ini.
13. Kepada meisin teman sepembimbing penulis. Terima kasih sudah membersamai dalam suka dan duka selama penulisan skripsi ini.
14. Terakhir, kepada diri saya sendiri Aisyah Adina Fauziah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini serta mampu mengendalikan diri dan tetap memilih berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai, walau sering kali merasa putus asa, namun terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin walaupun berbagai tekanan diluar keadaan, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian	47
C. Operasionalisasi Variabel.....	47
D. Populasi dan Sampel	48
E. Data yang Digunakan	50
F. Metode Pengumpulan Data	51

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian	62
B. Pembahasan	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Simpulan	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	8
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Motivasi Kerja.....	9
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Beban Kerja.....	10
Tabel I.5 Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja.....	11
Tabel III.1 Operasional Variabel	47
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	49
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	66
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	67
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan(Y)	75
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)	78
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Beban Kerja(X2)	80
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja(X3)	83
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linear Berganda	86
Tabel IV.11 Hasil Uji F	88
Tabel IV.12 Hasil Uji t	89
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	71
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	107
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 3. Data Hasil Prariset Kinerja Karyawan	113
Lampiran 4. Data Tabulasi	115
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	123
Lampiran 6. Distribusi Identitas Responden	127
Lampiran 7. Distribusi Jawaban Responden	129
Lampiran 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	137
Lampiran 9. Distribusi Tabel r	138
Lampiran 10. Distribusi Tabel F	139
Lampiran 11. Distribusi Tabel t	140
Lampiran 12. Surat Keterangan BPP	141
Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	142
Lampiran 14. Surat Tugas Pembimbing.....	143
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	144
Lampiran 16. Surat Selesai Penelitian	145
Lampiran 17. Cek Plagiasi Turnitin	146
Lampiran 18. Sertifikat AIK.....	147
Lampiran 19. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	148
Lampiran 20. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	149
Lampiran 21. Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis.....	150
Lampiran 22. Sertifikat MSIB	151
Lampiran 23. Sertifikat SKPI	152
Biodata Penulis	153

ABSTRAK

Aisyah Adina Fauziah/ 212022168/ 2026/ Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

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

Aisyah Adina Fauziah / 212022168 / 2026 / *The Effect of Work Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang.*

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.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, perusahaan sering kali diharapkan untuk meningkatkan performa karyawan secara maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan dalam mengatur sumber daya secara sistematis, khususnya sumber daya manusia sebagai tenaga utama dalam operasional perusahaan guna mencapai efisiensi dan efektivitas di setiap aktivitas bisnis. 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 2022:6).

SDM berperan sebagai faktor penentu kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, sebuah perusahaan dapat tumbuh dengan cepat jika memiliki banyak tenaga kerja yang ahli di bidangnya, sedangkan jika SDM yang bekerja tidak bermutu, maka pertumbuhan perusahaan akan terhalang (Saputra et al., 2024: 2). Kinerja juga merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

Kinerja yang baik dari sumber daya manusia sangat krusial untuk mencapai hasil maksimal, dan aspek penting lainnya dalam manajemen

sumber daya manusia adalah performa karyawan. Performa merujuk pada capaian seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Performa karyawan menjadi isu pokok yang sangat signifikan dalam keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini terjadi karena kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam meraih target yang ditetapkan sangat bergantung pada performa yang ditampilkan oleh para karyawan Rosmalinda dalam (Noviana & Ayuningtyas, 2024 : 6)

Kinerja merupakan suatu wujud kontribusi serta penilaian dari karyawan terhadap pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai karyawan yang menciptakan kinerja kurang baik atau kebalikannya, apabila karyawan bisa menciptakan kinerja yang baik hingga tujuan perusahaan hendak bisa tercapai. Kenaikan kinerja karyawan jadi salah satu aspek pendukung untuk meningkatkan kinerja secara totalitas dalam perusahaan. Pada realitasnya banyak perusahaan yang menghasilkan banyak anggaran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2022:182).

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.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan ialah: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan dan faktor lainnya. Namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Ristiyanti dalam Irawan et al.,(2024:281) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati,dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dan aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2021:23). Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia Gautama dalam (Irawan et al., 2024:280) Motivasi kerja adalah perihal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Idrus et al., 2021: 46). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai

dengan moral dan etika. Hal ini ditunjang oleh penelitian Gony et al.(2021: 334), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Alaina & Fadli, 2024 :18) Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Jadi pada dasarnya pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri, beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan (Koesomowidjojo 2017: 22).

Selain motivasi kerja, perusahaan perlu memikirkan cara merawat dan mengatur kondisi tempat kerja karyawan saat mereka bekerja, sehingga mereka tetap merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi pada sasaran perusahaan. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar pekerja yang bisa memengaruhi kinerjanya, seperti yang dijelaskan oleh (Afandi 2021:66). Kondisi kerja yang aman dan menyenangkan memiliki arti khusus bagi karyawan di tempat tersebut, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

PT. Sarana Lalu Lintas Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Fasilitas Keselamatan Jalan, yang beralamat di JL Batu Aji II No 191 RT/RW 11/05 Desa Gasing, Kec. Talang Kelapa, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan. PT. Sarana Lalu Lintas Palembang menyediakan setiap pengadaan dan pemasangan semua produk yang berhubungan dengan sarana dan prasarana Lalu Lintas Jalan dan Jembatan dan opsional permintaan rekanan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di PT Sarana Lalu Lintas Palembang adanya penurunan Kinerja Karyawan dapat dilihat dari pencapaian selama 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Kinerja Karyawan
PT Sarana Lalu Lintas Palembang Tahun 2020-2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2020	110 Unit	95 Unit	86,36%
2021	110 Unit	97 Unit	88,18%
2022	110 Unit	96 Unit	87,27%
2023	120 Unit	100 Unit	83,33%
2024	120 Unit	99 Unit	82,5%

Sumber: PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025.

Berdasarkan data Tabel I.1 realisasi produksi yang disajikan, terlihat bahwa output perusahaan fluktuatif dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan performa tenaga kerja di PT. Sarana Lalu Lintas Palembang belum sepenuhnya optimal. Akibatnya, perusahaan gagal memenuhi sasaran produksi yang ditetapkan. Situasi ini menimbulkan hambatan bagi perusahaan, mengingat kemampuan karyawan masih belum memadai. Keadaan ini kemungkinan besar berasal dari pemahaman karyawan yang kurang tentang tanggung jawab mereka, selain itu karyawan juga menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara efektif dan efisien, ditambah dengan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Dampaknya, rencana target yang telah disusun tidak dapat diwujudkan seperti yang diinginkan, yang menandakan bahwa kinerja tenaga kerja perusahaan masih belum mencapai tingkat terbaik. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan para karyawan agar mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Peneliti juga melakukan survei penelitian sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan wawancara dan

menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir 2022:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kesetiaan, komitmen, disiplin kerja dan faktor lain menurut (Handoko 2019:193) yaitu stress kerja, kompensasi, desain pekerjaan, beban kerja dan beberapa faktor yang sama pada teori Kasmir yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk memperkuat dugaan penelitian atas permasalahan yang terjadi di PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Hasil dari pra riset tersebut tercantum pada lembar lampiran 3 dan informasi yang diperoleh dari survei pendahuluan yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak HRD disetiap bagian divisi yang bekerja di PT Sarana Lalu lintas Palembang. Pekerjaan yang tidak dikerjakan dengan giat tidak dapat mencapai target yang akan membuat kerugian suatu perusahaan. Motivasi kerja menjadi faktor penurunan kinerja dimana masih minimnya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan atasan untuk mengusulkan karyawan tersebut ke posisi yang lebih tinggi. Beban kerja yang berat mengacu pada kondisi di mana karyawan diberikan tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas normal mereka dalam periode waktu tertentu, serta faktor lain yang memperngaruhi kinerja PT Sarana Lalu Lintas Palembang yaitu

lingkungan kerja dilihat dari lingkungan yang kotor, kurang nyaman yang ditandai oleh tempat kerja yang tidak tertata rapi, serta ketidakcocokan antar karyawan, serta peraturan yang tidak teratur.

Berdasarkan hasil dari pra riset yang ada pada lampiran 3, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang meliputi motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti mendapatkan hasil pra riset yang lebih fokus pada indikator-indikator yang menjadi isu permasalahan yang didapatkan penulis dari hasil wawancara sebelum penulis menggali lebih dalam melalui pra riset kuesioner terhadap indikator - indikator lain yang tidak termasuk didalam kuesioner pra riset ini tidak menjadi tolak ukur (tidak dimasukkan) karena tidak menjadi fenomena. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Kuantitas			
1	Karyawan PT Sarana Lalu Lintas mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	5	25
Ketepatan waktu			
2	Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap tugas.	12	18
Kualitas			
3	Karyawan selalu memastikan kualitas pekerjaan memenuhi standar perusahaan.	10	20
Tanggung jawab			
4	Karyawan melaksanakan tanggung jawab dengan baik.	16	14

Sumber: Hasil Pra Riset PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan terdapat pada lampiran 3 diketahui ada beberapa permasalahan terkait dengan motivasi kerja, beban

kerja dan lingkungan kerja pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Terkait Fenomena Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Lalu Lintas Palembang dapat dilihat dari Tabel 1.2, beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan perusahaan, sementara karyawan juga belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat mengurangi volume pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, karyawan sering kali gagal menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Pengakuan dari atasan			
1	Karyawan merasa puas ketika hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh pimpinan.	5	25
Prestasi kerja			
2	Karyawan termotivasi karena adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kinerja.	10	20
Balas jasa			
3	Karyawan menerima balas jasa yang sesuai.	19	11
Kondisi kerja			
4	Kondisi kerja mendukung kenyamanan bekerja	20	10
Fasilitas kerja			
5	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai.	17	13
Pekerjaan itu sendiri			
6	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan.	18	12

Sumber : Hasil Pra Riset PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Hasil wawancara dengan pihak HRD dan survei di lokasi penelitian, menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan di PT. Sarana Lalu Lintas Palembang masih belum mencapai puncaknya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya semangat karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta masih minimnya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan atasan untuk

mengusulkan karyawan tersebut ke posisi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan juga kurang memanfaatkan peluang yang tersedia untuk mengembangkan diri secara pribadi.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Riset Beban Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
	Kondisi pekerjaan		
1	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan masih dalam batas kemampuan.	12	18
	Target yang harus dicapai		
2	Tekanan dari atasan membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja	10	20
	Penggunaan waktu kerja		
3	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk mengurangi stres.	9	21

Sumber : Hasil Pra Riset PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4 didapatkan Terkait Fenomena Beban Kerja Karyawan pada PT. Sarana Lalu Lintas Palembang, Beban kerja yang berat mengacu pada kondisi di mana karyawan diberikan tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas normal mereka dalam periode waktu tertentu, seperti volume pekerjaan yang terlalu banyak, tenggat waktu yang ketat, atau tugas yang kompleks tanpa dukungan yang memadai serta . Situasi ini sering kali membuat karyawan merasa kewalahan, yang berujung pada kelelahan mental dan fisik, sehingga sulit untuk berkonsentrasi pada satu tugas secara efektif. Di sisi lain, tekanan dari atasan merupakan bentuk tekanan psikologis yang diberikan oleh pimpinan, seperti ekspektasi tinggi yang tidak realistis, kritik berlebihan, pengawasan ketat, atau ancaman sanksi jika target tidak tercapai, yang membuat karyawan merasa tertekan atau takut gagal ini juga berpengaruh pada karyawan yang tidak bisa

mengatur waktu dalam bekerja. Tekanan ini dapat menciptakan kecemasan dan ketegangan emosional, sehingga pikiran karyawan terus-menerus khawatir tentang penilaian atasan atau konsekuensi kegagalan yang pada akhirnya mengganggu fokus kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Keamanan			
1	Lingkungan kerja di PT Sarana Lalu Lintas bersih, aman, dan nyaman sehingga mendukung kinerja kerja karyawan.	8	22
Hubungan antar karyawan			
2	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	9	21
Peraturan kerja			
3	Peraturan kerja karyawan konsisten diterapkan.	12	18
Tingkat kebisingan lingkungan kerja			
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas nyaman.	16	14
Penerangan			
5	Penerangan di tempat kerja sudah memadai.	22	8
Sirkulasi udara			
6	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik.	17	13

Sumber : Hasil Pra Riset PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.5 ditemukan pada PT. Sarana Lalu Lintas Palembang untuk fenomena lingkungan kerja adalah dilihat dari lingkungan kerja yang kotor, kurang nyaman yang ditandai oleh tempat kerja yang tidak tertata rapi, serta ketidakcocokan antar karyawan contohnya missskomunikasi dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut lambat terselesaikan dan peraturan pekerjaan karyawan belum konsisten diterapkan. Kondisi ini tidak hanya mengganggu efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada tingginya tingkat burnout karyawan.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, selain itu juga menambah informasi terbaru dibidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sarana Lalu Lintas Palembang.

3. Bagi almamater

Dapat menambah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafala Publishing.
- Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.18-21>
- Alieviandy, N. S., Khan, A. M., & Bukhari, E., (2024). Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Pt XYZ. *2(7)*, 405–418.
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya (*Survei pada karyawan*). *Distingsi: Journal of Digital Society*, *1(3)*, 7–17.
- Asiati, D. I., Dencik, A. B., & Fauzi, F., (2019). *Metedologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Badrianto, Y. Ekhsan, M., & Mulyati, C., (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt NFI. *5(1)*, 401–410.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, *8(2)*, 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien – Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11(1)*, 753–761. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.792>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *2(4)*, 330–335.
- Hakim, F., & Khair, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia. CV. Pustaka Abadi*.
- Halimatusya'diyah, & Djawoto (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt pos indonesia.

- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, I., Kamaruddin, Y., Industri, T., Teknik, F., Makassar, U. I., Perintis, J., & Makassar, N. (2021). *Kinerja Karyawan*. 02(2), 46–52.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1. 280–286.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. *Rajawali Pers*.
- Koesomowidjojo, R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis jabatan dan beban kerja*. *Raih Asa Sukses*.
- Laelana, D., (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara*.
- Ni Kadek Suryani, I. A. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung, Bali: nilacakra.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. 2(1), 52–63.
- Noviana, U., & Ayuningtyas, E. A. (2024). *The Influence of Work Environment , Workload , and Work Motivation on The Performance of Employees*. 01(01), 1–12.
- Masruri, A., & Ekhsan, M., (2022) *Peran stress kerja sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan*. 11(1)
- Manajemen, J., Krisnadwipayana, B., & Safrianto, A. S. (2021). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt interpak global canindo bekasi*. November. 316–324
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Jasa Marga Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1), 53–65
- Riduan, M., Helmi, S., & Gunarto, M. (2024). *The Influence of Work Stress and Workload on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Class II Land Transportation Management Center Employees in South Sumatra*. 5(2), 136–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).
- Salam, S. A., & Zainuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Chostilla Konstruksi Indonesia. *07(04)*, 230–236
- Saputra, N., Putera, R. E., Zetra, A., Valentina, T. R., & Mulia, R. A. (2024). *Capacity building for organizational performance : a systematic review , conceptual framework , and future research directions. Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2434966>
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2025). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Yogyakarta: alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, D., (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E., (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wibowo, H. A., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). *The Influence of Work Discipline , Workload and Work Environment on the Performance of Air Traffic Controller Employees in the Area Control Center Unit at Airnav Indonesia Jakarta Air Traffic Services Center Branch*. 5(5), 1041–1048