



## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia**

**Yunisa Ogda<sup>1\*</sup>, Sudarijati<sup>1</sup>, Ismartaya<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Djuanda Bogor

\*Corresponding Author's e-mail: yunisaogda@gmail.com

---

**Article History:**

Received: July 18, 2025

Revised: July 30, 2025

Accepted: July 31, 2025

---

**Keywords:**

work environment,  
workload, work motivation,  
employee performance

**Abstract:** *This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of work environment, workload, and work motivation on employee performance at PT Yudhistira Ghalia Indonesia. This research uses a quantitative approach based on both primary and secondary data. The sampling technique applied is simple random sampling, with a total of 100 respondents. The analytical methods used include descriptive-verify analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) simultaneously, the work environment, workload, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance; (2) partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance; (3) partially, workload has a negative and significant effect on employee performance; and (4) partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



---

**How to cite:** Ogda, Y., Sudarijati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>

---

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan sering menghadapi permasalahan tenaga kerja yang rumit, sehingga dalam pengelolaannya perlu dilakukan oleh tenaga profesional yang bertugas di *Human Resource Departement* (HRD). Fungsi MSDM sangat penting, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan 2017). Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, pada dasarnya SDM berkaitan erat dengan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir 2016). Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila beban kerja dikelola dengan baik, maka kinerja akan semakin baik begitupun sebaliknya (Robbins dan Judge 2017).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, kinerja karyawan pada di PT Yudhistira Ghalia Indonesia mengalami penurunan. Hasil penilaian kinerja karyawan sebesar -9% atau terjadi penurunan dari tahun 2022-2023. Penilaian kinerja ini masih

relatif rendah karena standar yang ditetapkan sebesar 80-100 atau kategori sangat baik. Kategori hasil kerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, maupun keterampilan kerja karyawan juga mengalami penurunan. Menurunnya kategori penilaian kinerja diduga karena adanya permasalahan pada lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif karena minimnya komunikasi antar karyawan, serta beberapa sarana dan prasana yang kurang memadai seperti kebisingan di tempat kerja sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Kemudian beban kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah jam kerja berlebih. Menurut Badan Kepegawaian Negara Tahun 2010 yang di kutip pada Yasmin dan Ariyanti (2019) pembagian FTE : <1 termasuk kategori *underload*, 1-1.28 termasuk kategori normal dan >1.28 termasuk kategori *overload*. Jumlah FTE yang ada di PT Yudhistira Ghalia Indonesia ialah 1.29 yang berarti FTE tersebut *overload*, hal ini karena jam kerja yang melebihi jam kerja efektif, sehingga menyebabkan sumber stres karyawan dan kondisi kesehatan karyawan menurun. Berikutnya menurunnya motivasi kerja karena kinerja karyawan yang tidak mencapai target, karyawan merasa keamanan dan keselamatannya belum sepenuhnya terjamin, serta faktor lainnya. Oleh karena itu, peran perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin optimal kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Permasalahan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel bebas. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Budiono (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Yuyun dkk (2024) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Qurniyati dkk (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Basyid (2024) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Laila dan Zuraida (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari temuan sebelumnya, terdapat perbedaan terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali hubungan antar variabel tersebut. Kebaruan dalam penelitian ini adalah objek penelitian yang berfokus pada perusahaan penerbitan, sektor yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu penelitian ini menggabungkan tiga variabel yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru, khususnya di industri penerbitan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir 2016). Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila beban kerja dikelola dengan baik, maka kinerja akan semakin baik begitupun sebaliknya (Robbins dan Judge 2017). Indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti; kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan (Kasmir 2016).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana para karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana sebagai alat bantu metode kerjanya serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya; penerangan di tempat kerja, temperatur suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna tempat kerja, dekorasi, musik, dan keamanan tempat kerja (Sedarmayanti 2017). Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti 2017).

### Beban Kerja

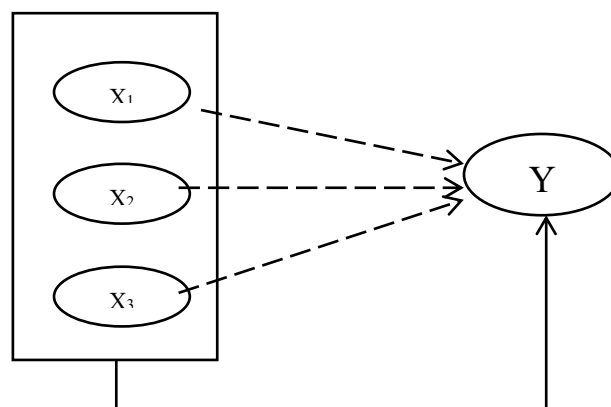
Beban kerja ialah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi; jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), faktor motivasi, kepuasan, dan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Sedangkan faktor eksternal meliputi; lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja (Koesomowidjojo 2017). Adapun indikator beban kerja yaitu; target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Munandar 2014).

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan semangat bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 2 (dua) faktor internal dan eksternal (Sutrisno 2016). Indikator motivasi kerja diantaranya; kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan 2016).

### Kerangka Konseptual

Keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini disajikan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> : Pengaruh Simultan

-----> : Pengaruh Parsial

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berlandaskan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2019). Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif serta menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan positivisme digunakan untuk mengamati populasi atau sampel yang bersangkutan, termasuk pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis data statistik dengan tujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia sebanyak 343 karyawan. Jenis sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* dimana setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri (Sugiyono 2019).

Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane. Taro Yamane digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan tingkat kesalahan tertentu dari populasi yang telah diketahui. Rumus ini digunakan untuk efektivitas pengambilan sampel agar dapat mewakili populasi secara representatif (Sugiyono, 2019). Penentuan tersebut sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(Nd^2 + 1)}$$

Keterangan:

- $n$  = jumlah sampel
- $N$  = jumlah populasi
- $d$  = presesi yang digunakan

Dengan populasi sebanyak 343 orang dan *margin of error* 10%, maka jumlah sampel dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{343}{343 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{343}{4,43} = 77$$

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang. Merujuk pada pendapat Hair dkk (2010) bahwa jumlah minimal responden dalam penelitian kuantitatif sebaiknya tidak kurang dari 100 orang untuk memperoleh hasil yang lebih stabil, maka peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Metode pengujian instrumen menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS25 yang digunakan untuk menguji uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Jika koefisien korelasi nilai  $r_{hitung} \geq 0,3$  dari  $r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid. Namun, jika nilai  $r_{hitung} < 0,3$  dari  $r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini semua variabel yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh *instrument* dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan jika, nilai  $r_{11}$  atau *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka angket dinyatakan *reliable*, namun, jika nilai  $r_{11}$  atau *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka angket dinyatakan tidak *reliable*.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608; variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,608 ; beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,668; dan motivasi kerja ( $X_3$ ) 0,603 dimana nilai *Cronbach alpha*  $\geq 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

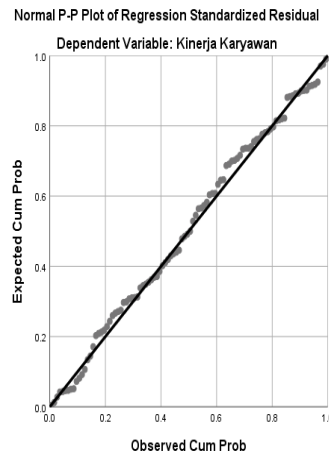
Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Namun, jika nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76372207
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.042
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>



Berdasarkan Tabel.1 menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai sig sebesar 0,200, artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Kemudian *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.** *Normal Probability Plot*

Berdasarkan Gambar.2 menunjukkan bahwa garis berbentuk lurus adalah garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik *normal probability plot* data menyebar disekitar garis diagonal yang artinya penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Asumsi dinyatakan jika *tolerance value* > 0,05 dan  $VIF \leq 5$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinieritas

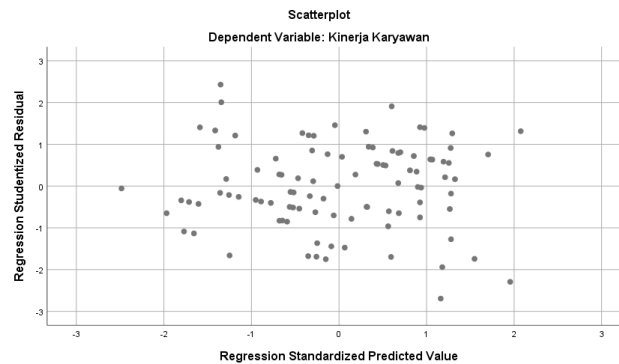
Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,860	1,163	Bebas Multikolinieritas
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,699	1,430	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,618	1,619	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* > 0,05 dan  $VIF < 5$ , yang artinya pada model regresi untuk variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja bebas dari multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali 2018). Jika *variance* dan residual tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Scatter plot*.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 3.** Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.** Regresi Linear Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Constant	25.376	1.107		22.920	.000
	Lingkungan Kerja	.159	.020	.563	7.829	.000
	Beban Kerja	-.059	.027	-.172	-2.154	.034
	Motivasi Kerja	.128	.027	.397	4.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,376 + 0,159X_1 - 0,059X_2 + 0,128X_3 + \varepsilon$$

Adapun interpretasi dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 25,376 yang berarti pada saat lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Yudhistira Ghalia Indonesia bernilai positif.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,159 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) bertanda negatif yaitu -0,059, berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,128 berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.560	.8333

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

## b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,573 atau 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir 2016).

**Uji F (Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.616	3	29.872	43.016	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.666	96	.694		
	Total	156.282	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian hipotesis secara simultan didapat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $43,016 > 3,091$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

**Uji t (Parsial)****Tabel 6. Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		t	Sig.
1	(Constant)	22.920	.000
	Lingkungan Kerja	7.829	.000
	Beban Kerja	-2.154	.034
	Motivasi Kerja	4.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun interpretasi dari hasil uji t sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,829 > 1,661$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-2,154 < -1,661$ ) dengan signifikansi  $0.034 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,685 > 1,661$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## PEMBAHASAN

### **Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan didapat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $43,061 > 3,091$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia. Oleh karena itu  $H_1$  yang menyatakan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dkk (2024), Fitriyani dkk (2024), dan Qurniyati dkk (2023) bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,829 > 1,661$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,  $H_2$  yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Shofira dkk (2024), Mubarok dan Suparmi (2023), dan Sari dkk (2023) bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-2,154 < -1,661$ ) dengan signifikansi  $0.034 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,  $H_3$  yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian yang mendukung ialah yang dilakukan oleh Dewi dan Waruwu (2023), Sulastri dan Onsardi (2020), dan Lestari dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang ada maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun, begitupun sebaliknya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,685 > 1,661$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,  $H_4$  yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Agrasadya dkk (2022), Kurniawan dan Al Rizki (2022), dan Wuwungan dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja yang baik akan membantu karyawan menangani hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan pelatihan mengenai manajemen waktu agar karyawan mampu memprioritaskan pekerjaan secara efektif, melakukan penyesuaian kembali antara pekerjaan dan kemampuan karyawan, serta melakukan monitoring kerja guna mengevaluasi pencapaian target. Selain itu, perlu dilakukan penataan ulang tata letak ruang agar tidak terlalu dekat dengan sumber kebisingan, serta penyediaan fasilitas yang menjamin keamanan dan keselamatan karyawan seperti Alat Pelindung Diri (APD), jaminan sosial, dan program asuransi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

## PENGAKUAN/ ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, baik yang berkontribusi dalam penulisan artikel ini, dan juga yang memberikan dukungan moral, fisik, dan finansial. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian seluruh proses publikasi penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- [1]. Agrasadya, Agrasadya, Muger Apriansyah, dan Ading Sunarto. 2022. "the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi." *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)* 2 (3): 713–25. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.111>.
- [2]. Basyid, Abdul. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7 (1): 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
- [3]. Dewi, Aminar Sutra, dan Darniscaya Waruwu. 2023. "The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PLN (Persero) UPT Padang." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3 (1): 412–22. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.196>.
- [4]. Fitriyani, Indah, Herry Krisnandi, dan Beranda Digdowiseiso. 2024. "The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance." *International Journal of Social Service and Research* 4 (02): 397–406. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>.
- [5]. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [6]. Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, dan Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7 ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- [7]. Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8]. ———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9]. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Edisi 1 Ce. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [10]. Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukes.
- [11]. Kurniawan, Ignatius Soni, dan Fahmi Al Rizki. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan.” *Jurnal Sosial Sains* 2 (1): 104–10. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>.
- [12]. Laila, Novi Nur, dan Lukia Zuraida. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* 4 (2): 429–47. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1007>.
- [13]. Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia. 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 27 (2): 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>.
- [14]. Mubarok, Khusni, dan Suparmi Suparmi. 2023. “the Effect of Work Environment and Work Responsibility on Employee Performance At Demak Agung Mosque.” *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* 1 (1): 86–98. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.287>.
- [15]. Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- [16]. Qurniyati, Amila, Eny Setyariningsih, dan Kasnowo. 2023. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti.” *Jurnal Kendali Akuntansi* 1 (4): 162–72. <https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i4.1224>.
- [17]. Robbins, S. P., dan T. A Judge. 2017. . . *Organizational Behavior (17th edition)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- [18]. Sari, Ayu Dita, Ivan Alvyoga, dan Hellen Vera Simanjuntak. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang.” *Jurnal Sinar Manajemen* 10 (2): 179–85. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340>.
- [19]. Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [20]. Shofira, Mila, Karim Budiono, dan Tamriatin Hidayah. 2024. “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bumnu grosir Jember.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis* 1 (2): 92–106. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i2.1192>.
- [21]. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- [22]. Sulastri, dan Onsardi. 2020. “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2 (1): 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.
- [23]. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [24]. Wahyuni, Ayu, dan Budiono. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (3): 769–81. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>.
- [25]. Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H Dotulong, dan Genita G Lumintang. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon.” *Jurnal EMBA* 10 (1): 963–72. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>.
- [26]. Wuwungan, Maychel B. A., Olivia Nelwan S., dan Yantje Uhing. 2020. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8 (1): 75–84. <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>.
- [27]. Yasmin, Zaskia Azhar, dan Silvi Ariyanti. 2019. “Analisis Beban Kerja Pada Maintenance Bd-Check Dengan Metode Full Time Equivalent.” *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 6 (1): 55–62. <https://doi.org/10.24912/jitiuntar.v6i1.3024>.
- [28]. Yuliana, Riska, Eri Bukhari, dan M Fadhli Nursal. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Paparti Pertama di Bekasi.” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 2 (3): 317–43. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404>.
- [29]. Yuyun, Wa, Elsina H Aponnp, dan Maria Marlyn Tetelepta. 2024. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Terapan* 3 (2): 521–30. <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2933>.