

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di CV Majoe Prima Sidoarjo

Rici Andrian ^{1*}, Mukti Ali ²

^{1, 2} Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

* rici_andrian@student.umaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi kompetitif industri manufaktur di Kabupaten Sidoarjo yang menuntut optimalisasi sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, khususnya pada masa pasca-pandemi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *offline* kepada seluruh karyawan perusahaan dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* menggunakan metode sampel jenuh, sehingga diperoleh 46 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keywords: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Penelitian dilakukan di CV Majoe Prima yang bergerak di bidang manufaktur mesin, CV Mengalami masalah terkait motivasi sehingga lambat dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak sesuai target pekerja yang di tentukan oleh CV, mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang ada di CV tersebut. Produktivitas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sehingga motivasi yang rendah dapat mengurangi produktivitas karyawan. Pada CV Majoe Prima yang kurang memberikan motivasi pada karyawan kurang kerja yang aman, nyaman dan sehat kedua sehingga ketrampilan yang memadai dan relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dapat meningkatkan karyawan (Khair, 2019). Lingkungan kerja secara tidak langsung berdampak pada pekerja yang akan menyelesaikan proses produksi CV. Organisasi harus mampu secara cermat dan efektif menghitung semua masalah yang memengaruhi proses produk yang lancar agar dapat mencapai tujuan ini harus mampu menghitung dengan cermat dan efektif semua masalah yang memengaruhi proses produk yang lancar guna mencapai tujuan ini (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Beban kerja yakni terbagi menjadi 3 yaitu ban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi, dan beban kerja rendah. Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat menimbulkan

inefisiensi. Tugas yang terlalu ringan menyebabkan pekerja berlebih. Sehingga kelebihan tersebut membuat Inefisiensi biaya muncul ketika bisnis membayar lebih banyak pekerja dengan tingkat yang sama dalam produksi (Suryawan & Salsabila, 2022). Sebaliknya, jika bisnis kekurangan tenaga. Sebaliknya, memiliki beban kerja besar, dimana kerja dengan sedikit staf dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan bahkan psikologis, yang membuat pekerja tidak dapat bekerja secara maksimal. Jumlah staf yang sedikit dapat mengakibatkan kelelahan fisik bahkan psikis sehingga pekerja tidak dapat bekerja secara optimal (Yanuari, 2019).

Penelitian yang menunjukkan bagaimana ketiga karakteristik ini saling berhubungan dalam lingkungan perusahaan menengah dalam industri itu sama, karena mayoritas penelitian sebelumnya lebih terkonsentrasi pada masing-masing variabel saja atau dalam konteks perusahaan global yang besar. bagaimana ketiga karakteristik ini saling berhubungan dalam lingkungan perusahaan menengah dalam industri yang sama, karena mayoritas penelitian sebelumnya lebih terkonsentrasi pada masing-masing variabel saja atau dalam konteks perusahaan global yang besar. Lebih jauh lagi, variasi dalam ciri organisasi, budaya kerja, dan dinamika operasional CV Majoe Prima Sidoarjo dapat menghasilkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Ciri-ciri, budaya kerja, dan dinamika operasional dapat menghasilkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya

Kurangnya motivasi antara pimpinan dan karyawan menjadi salah satu dari sekian banyak permasalahan yang masih menghantui fenomena motivasi kerja di tahun 2022. Kurangnya respon karyawan dalam proses dari motivasi ini berdampak signifikan terhadap tujuan dan hasil operasional perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Antara pimpinan dan karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak permasalahan yang masih mewarnai fenomena motivasi kerja di tahun 2022. Fenomena Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi dan operasi bisnis yang efisien menjamin kesejahteraan pekerja dan operasi bisnis yang usai di industrialisasi yang pesat. studi kasus aktual dan analisis menyeluruh untuk memberikan solusi yang dapat dilaksanakan, menghasilkan Lingkungan kerja yang aman dan efisien (Sumber tekniksipil.id). Fenomena beban kerja ditahun 2023 yakni *overworked* antara lain meningkatnya stres terkait pekerjaan, kebiasaan kerja yang tidak menentu, waktu perjalanan yang tertunda, dan kurangnya waktu untuk menangani masalah yang belum terselesaikan. Terlalu banyak bekerja artinya mengacu pada pekerjaan yang tidak sesuai standar. Bekerja keras memang perilaku yang baik, namun jika berlebihan justru akan berdampak buruk pada kesehatan mental, fisik, dan bahkan mungkin menurunkan produktivitas.

Motivasi adalah proses memiliki kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan yang ditentukan sebelumnya (Adha et al., 2019). Motivasi karyawan melalui persaingan sehat dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja, produktivitas, serta membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif (Natalia et al., 2023). Meyakinkan seseorang individu atau kelompok dari individu orang untuk setuju melakukan suatu kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menyetujui melakukan aktivitas yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2018). motivasi adalah suatu keadaan yang dicapai oleh manajer yang memberi inspirasi, membangkitkan semangat, dan mendorong orang lain dalam hal ini karyawan untuk melakukan tindakan yang tepat.

3 indikator dalam motivasi kerja : (1) perilaku, dimana perilaku mengadakan yang dipilih seseorang untuk menunjukkan arah perilakunya merupakan perilaku yang dipilih karyawan untuk ditampilkan di antara berbagai perilaku lain yang dapat mereka tampilkan; (2) tingkat usaha, menjelaskan jumlah usaha yang diperlukan untuk menunjukkan perilaku tertentu. usaha yang diperlukan untuk menunjukkan perilaku tertentu. Memotivasi karyawan agar bekerja

keras untuk perusahaan adalah sama pentingnya dengan mendorong mereka untuk bertindak dengan cara yang menguntungkan bisnis; (3) tingkat kegigihan, dimana saat menghadapi tantangan, perilaku seseorang perilaku seseorang mencerminkan upaya yang akan mereka lakukan untuk memecahkan kesulitan mereka sendiri atau membantu kolega mereka dalam memecahkan masalah mereka (Setiawan, 2021).

Dunia kerja terdapat beberapa aspek-aspek penunjang jalanya proses suatu perusahaan terutama dalam hal produksi, yaitu karyawan, peralatan-peralatan dan lain-lainnya (Hidayah, 2022). Untuk baik buruknya kualitas kinerja suatu perusahaan yang di sebabkan salah satunya yaitu lingkungan kerja (Baskoro et al., 2019). Lingkungan kerja perlu di perhatikan untuk memberikan kenyamanan untuk karyawan mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan variabel berupa fisik maupun non- fisik selain manusia dalam sebuah organisasi kenyamanan dalam lingkungan dapat memberikan standar keperluan yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat merasa aman dan nyaman menjalankan sebuah pekerjaannya (Purwanto, 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi faktor internal dan eksternal, termasuk pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan individu (Rena & Karhab, 2025). Terdapat 6 indikator yang bisa mempengaruhi kinerja dan nantinya bisa dibuat referensi untuk membuat kuesioner. Berikut adalah 6 indikator tersebut : 1). Penerangan: Penerangan yang memadai sangat penting di tempat kerja untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan. Penerangan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, meminimalkan silau, dan mengoptimalkan cahaya alami agar tidak membebani mata pekerja. 2). Suhu udara: Suhu udara yang ideal berkisar antara 20-25°C, disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Ventilasi yang baik serta pengendalian kelembapan diperlukan untuk menjaga sirkulasi udara yang sehat dan nyaman bagi pekerja. 3). Bising: Kebisingan di lingkungan kerja harus dijaga agar tidak mengganggu konsentrasi atau membahayakan kesehatan. Tingkat gangguan di bawah 85 desibel dianjurkan, dengan dukungan isolasi suara atau alat pelindung telinga jika diperlukan. 4). Penggunaan warna: Warna di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas. Warna-warna seperti biru dan hijau memberikan efek menenangkan, sementara warna seperti kuning dan oranye dapat meningkatkan semangat dan kreativitas. 5). Ruang gerak: Lingkungan kerja harus memberikan ruang yang cukup bagi pekerja untuk bergerak dengan nyaman. Tata letak yang ergonomis, aksesibilitas, dan area pribadi yang memadai sangat penting untuk mencegah kelelahan fisik dan meningkatkan efisiensi. 6). Keamanan Lingkungan kerja: Keamanan kerja memastikan perlindungan pekerja dari risiko kecelakaan. Penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, serta evaluasi rutin terhadap potensi bahaya harus dilakukan untuk menciptakan tempat kerja yang aman (Suparman, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja karyawan, maka pengaruh kerja merupakan elemen yang perlu diperhatikan oleh setiap bisnis (Salfadri et al., 2022). Untuk memastikan kebutuhan, pendekatan analisis beban kerja memerlukan penerapan rasio staf atau rekomendasi yang ditetapkan. Pendekatan analisis beban kerja memerlukan penerapan rasio staf atau rekomendasi yang ditetapkan. Analisis beban kerja menentukan jumlah kuantitas dan jenis dan jenis personel dari dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Indikator beban kerja adalah daftar tugas yang harus diselesaikan oleh departemen atau karyawan dalam jangka waktu tertentu (Siboro, 2022). dari tugas yang harus diselesaikan oleh departemen atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. tiga beban kerja indikator indikator tersebut adalah sebagai berikut: 1). Beban waktu: Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan *monitoring*. Sebuah tugas yang di jalankan. Tekanan yang di rasakan seseorang karena harus menyelesaikan sejumlah tugas atau

tanggung jawab dalam waktu yang terbatas. 2). Beban usaha mental: Yang berarti harus banyak usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan. Jumlah usaha kognitif atau mental yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Sehingga beban ini mencakup penggunaan sumber daya mental yakni seperti perhatian, ingatan, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. 3). Beban tekanan psikologis: Mempertahankan risiko, kebingungan, frustrasi, dan tenaga kerja. Saat seseorang menghadapi ekspektasi, tekanan, atau kesulitan yang melampaui kapasitas atau sumber dayanya kapasitas, kondisi mental atau emosional akan muncul mengatasi. Kondisi ini yang nantinya dapat disebabkan beberapa faktor, baik dari lingkungan eksternal maupun internal, dan sering kali mempengaruhi kesehatan mental, emosional, dan fisik seseorang tersebut.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh pimpinan beserta staf dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta yang melaksanakan rencana lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Widjaja et al., 2021). Kinerja merupakan hasil dari suatu prosedur penilaian yang diselesaikan dalam jangka waktu sebuah penilaian sesuai dengan ketentuan atau perjanjian yang telah disetujui sebelumnya. prosedur yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau perjanjian yang telah disetujui sebelumnya (Kafi & Sudarso, 2023). Terdapat empat dimensi dalam mengevaluasi yakni kinerja karyawan: 1). Kuantitas pekerjaan: Jumlah total dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga bisa dinyatakan yakni dalam satuan tertentu seperti volume, berat, panjang, luas atau unit tertentu sesuai jenis pekerjaan yang akan dilakukan. 2). Kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan mengacu pada standar mutu atau tingkat keunggulan dari hasil dari tugas atau tanggung jawab yang diselesaikan seseorang atau sekelompok orang. 3). Ketepatan waktu: merujuk pada kemampuan seseorang atau tim untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan, atau akuntabilitas dalam jangka waktu yang dialokasikan waktu yang telah ditentukan. 4). Kehadiran: Yang merujuk pada keadaan atau tindakan seseorang berada di suatu tempat pada waktu yang ditentukan, baik secara fisik maupun virtual, sesuai dengan kebutuhan atau tanggung jawab tertentu (Rahman et al., 2023).

Hipotesis penelitian yakni sebagai pernyataan harapan atau prediksi tentang apa yang akan dikemukakan dalam penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian yang belum diuji. Berdasarkan kajian teori yang ada dan kerangka konseptual penelitian diatas, maka dirumuskan suatu hipotesa yakni: (1) H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) H2: Diduga Lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) H3: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) H4 : Diduga Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Majoe Prima Sidoarjo menghadirkan gap penting dalam literatur karena sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak meneliti variabel tersebut secara terpisah atau di perusahaan dengan skala berbeda. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan skala menengah di Sidoarjo, sehingga memberikan pemahaman yang lebih spesifik dan kontekstual tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari CV Majoe Prima, sehingga hasilnya menjadi lebih relevan dan aplikatif bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan serupa.

Metode

Rencana penelitian ini bertujuan untuk membahas serta menjelaskan secara mendalam berbagai variabel yang akan diteliti dalam studi ini. Penelitian ini menggunakan empat variabel utama yang terdiri dari satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), yang menjadi fokus utama untuk dievaluasi bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja individu dalam lingkungan kerja. Sementara itu, variabel bebas yang digunakan meliputi Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Ketiga variabel ini dipilih karena diyakini memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat beban kerja dengan hasil kinerja karyawan untuk memberikan gambaran holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang didasarkan filosofi positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data menggunakan alat penelitian yang telah disiapkan secara sistematis. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan analisis data dengan tujuan utama untuk menggambarkan fenomena yang terjadi serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan dapat diukur, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti empiris yang kuat serta dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas. Selain itu, metode kuantitatif juga membantu dalam mengidentifikasi hubungan antar variabel secara statistik dan memberikan gambaran yang jelas tentang pola dan tren yang ada dalam data (Araujo, 2021).

Penelitian ini secara komprehensif menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Majoe Prima yang beroperasi di kawasan industri Sidoarjo, dengan menerapkan metode pengumpulan data primer melalui observasi langsung, wawancara mendalam, penyebaran kuesioner, serta pengumpulan data sekunder dari dokumen perusahaan terkait. Populasi penelitian mencakup seluruh 46 karyawan CV Majoe Prima yang dijadikan sampel secara sensus untuk memastikan representativitas penuh, sehingga hasil temuan dapat diandalkan secara statistik. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menjalankan berbagai uji parametrik esensial seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta regresi linier berganda guna menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh bersifat objektif dan dapat diukur secara tepat, sehingga mampu meminimalkan potensi bias dalam penafsiran data (Sugiyono, 2020). Pendekatan ini membantu peneliti menggambarkan pola dan tren yang ada secara akurat serta menghasilkan temuan yang dapat dipercaya. Selain itu, pemanfaatan SPSS versi 26 dalam proses pengolahan data memberikan kemudahan dan efisiensi yang signifikan. Perangkat lunak ini memungkinkan peneliti untuk melakukan berbagai analisis statistik, seperti uji korelasi, analisis regresi, dan pengujian hipotesis, dengan tingkat ketepatan dan validitas yang tinggi. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif dan dukungan teknologi statistik ini memperkuat kekokohan hasil penelitian serta memperjelas keterkaitan antar variabel secara lebih mendalam dan komprehensif.

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan kausal antara kinerja karyawan (Y) dan variabel independen, yang meliputi motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen, untuk berkontribusi terhadap variasi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	26,509
Motivasi Kerja	0,386
Lingkungan Kerja	0,216
Beban Kerja	0,244

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan yang semakin tinggi, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,386. Artinya, setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,386 satuan. Selanjutnya, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dengan koefisien regresi sebesar 0,216, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Demikian pula, beban kerja menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,244. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dan proporsional dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, karena karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal tanpa mengalami tekanan berlebih. Meskipun demikian, interpretasi lebih lanjut atas temuan-temuan ini sebaiknya tidak disertakan dalam bagian hasil penelitian, kecuali apabila desain penelitian mengharuskan penggabungan antara bagian hasil dan pembahasan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial yakni bertujuan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen (Wokas et al., 2022). Kriteria pengambilan Keputusan pengujian adalah sebagai berikut: (1) jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_a dapat diterima; (2) jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_a dapat ditolak.

Tabel 2. Uji Parsial

Variabel	T Hitungan	T Tabel	Sig
Motivasi Kerja	3,499	1,681	0,001
Lingkungan Kerja	3,244	1,681	0,002
Beban Kerja	1,987	1,681	0,001

Hasil uji-t pada Tabel 2, menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai-t masing-masing sebesar 3,499 ($p = 0,001$) untuk motivasi kerja, 3,244 ($p = 0,002$) untuk lingkungan kerja, dan 1,987 ($p = 0,001$) untuk beban kerja. Karena ketiga nilai-t tersebut lebih besar dari t tabel (1,681) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi (R²) koefisien determinasi yang bertujuan Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan derajat di mana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial (Sudarta, 2022). Untuk pengujian koefisiensi determinasi yakni digunakan untuk menghitung persentase atau penyajian kontribusi variabel independen terhadap kenaikan dan penurunan variabel dependen.

Tabel 1. Uji Determinasi

Model	R Square
1	0,424

Nilai *R Square* ditetapkan sebesar 0,424 berdasarkan temuan uji koefisien determinasi. Angka ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen dalam motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 42,4%. perubahan dalam variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen pada saat yang bersamaan. Berikut ini adalah hasil pengujian simultan:

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Regression	F	F Tabel	Sig
	10,297	2,83	0,952

Nilai F tabel sebanyak 2,83, nilai F hitung sebanyak 10.297,serta nilai signifikansi sebanyak 0,952>0,05. H0 ditolak serta H1 diterima sebab nilai F lebih besar dari Tabel F serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2),serta beban kerja (X3)yang secara bersama-sama.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi 0,001 > 0,05, yang menunjukkan bahwa H0 ditolak serta H1 diterima. Nilai t tabel yang lebih kecil yaitu 1,681 lebih kecil berasal nilai T variabel ini yaitu 3,499. demikian, bisa menyimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang memberikan Adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat motivasi kerja mereka. Sebaliknya, ketika motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga biasanya mengalami penurunan. Temuan ini menegaskan betapa krusialnya peran motivasi kerja dalam menunjang produktivitas serta mencapai hasil kerja yang optimal dalam lingkungan bisnis.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang harus selalu dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Berdasarkan data dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, dengan skor rata-rata sebesar 25,63, dapat dilihat dari frekuensi tanggapan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki motivasi yang cukup baik, yang berpotensi mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,002 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima. Nilai t tabel yang lebih kecil yaitu 1,681 lebih kecil berasal nilai T variabel ini yaitu 3,244. demikian, bisa menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang memberikan Adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

Kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan ketika lingkungan kerja yang mereka rasakan mendukung, nyaman, dan kondusif untuk menjalankan tugas sehari-hari. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasa kurang mendukung atau tidak menyenangkan, maka kinerja karyawan biasanya menurun karena faktor suasana yang tidak kondusif dapat mempengaruhi fokus, motivasi, dan semangat kerja. Oleh karena itu, menciptakan serta mempertahankan lingkungan kerja yang positif menjadi sangat penting sebagai salah satu elemen utama yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mencapai hasil kerja yang optimal dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh, dengan skor rata-rata sebesar 50,76, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasakan suasana kerja yang mendukung, yang berpotensi memperkuat keterlibatan dan komitmen mereka dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,001 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima. Nilai t tabel yang lebih kecil yaitu 1,681 lebih kecil berasal nilai T variabel ini yaitu 1,987. demikian, bisa menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang memberikan Adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

Pekerjaan yang diterima oleh karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kualitas dan tingkat kinerja mereka di tempat kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak dikelola dengan baik seringkali menyebabkan penurunan kinerja karena dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas serta kemampuan karyawan justru dapat menjadi sumber motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan maksimal. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efisien, tanpa merasa terbebani secara berlebihan yang dapat menyebabkan kelelahan atau menurunnya produktivitas. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai yang akan terjadi pengujian memberikan bahwa kinerja karyawan juga ditentukan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, atau beban kerja. Hal ini membagikan bahwa, meskipun elemen ketiga ini Sering kali di sebut penting membuat meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan pada konteks penelitian ini berpengaruh positif oleh motivasi kerja, keadaan lingkungan kerja, atau beban kerja.

Berdasarkan yang akan terjadi analisis uji-t terhadap dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung lebih besar berasal t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05 memberikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa peningkatan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkat. Motivasi kerja sendiri harus ditingkatkan lebih baik lagi sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja lebih baik lagi di tingkatkan agar karyawan merasa nyaman dan tetap aman dalam bekerja dan beban kerja perusahaan harus meningkatkan lagi agar karyawan paham, bagian mana yang harus di kerjakan sesuai dengan posisi yang ada sehingga beban kerja berkurang sehingga sama rata dengan karyawan lainnya.

Perusahaan wajib meningkatkan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola beban kerja dengan lebih baik agar karyawan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Upaya ini sangat penting agar karyawan tidak mengalami penurunan performa atau keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan motivasi, suasana kerja yang nyaman, dan beban kerja yang terkelola secara optimal, karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kondisi ini pada akhirnya menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja yang dapat mendorong produktivitas serta kualitas kerja yang lebih baik secara berkelanjutan bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta pembahasan yang akan terjadi pengujian data maka bisa diambil kesimpulan tentang dampak beban kerja, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Majoe Prima menjadi berikut: (1) kinerja karyawan pada perusahaan di pengaruhi secara positif serta signifikan oleh motivasi kerja; (2) kinerja karyawan pada perusahaan di pengaruhi secara positif serta signifikan oleh Lingkungan kerja; (3) kinerja karyawan pada perusahaan di pengaruhi secara positif serta signifikan oleh beban kerja; (4) lingkungan kerja, beban kerja, serta motivasi semuanya secara positif serta secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian pada judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Majoe Prima Sidoarjo" meliputi cakupan yang terbatas pada satu perusahaan kecil di Sidoarjo dengan sampel hanya 46 karyawan, sehingga hasil sulit digeneralisasikan ke industri manufaktur lain atau skala nasional; minimnya variabel moderator seperti kepemimpinan atau budaya organisasi; serta ketergantungan pada data *self-report* kuesioner yang rentan bias subjektivitas responden tanpa triangulasi metode kualitatif mendalam. Pertama, penelitian hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga memungkinkan adanya bias dalam jawaban. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup dan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan atau sektor industri lainnya. Untuk peneliti masa yang akan datang sebaiknya memperluas penelitian ini dengan memasukkan data dari penelitian lain atau dengan menggabungkan variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1.
<https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- Baskoro, A. L., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i1.24273>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 96–114.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v3i1.639>
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Natalia, D., Paseba, W. W., Zhalzadila, O., Lestari, H., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Journal Social Society*, 3(1), 55–67. <https://doi.org/10.54065/jss.3.1.2023.312>
- Purwanto, H. (2017). Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 14(1), 15–20. <https://doi.org/10.33480/techno.v14i1.179>
- Raena, D., Jubaidi, J., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. *Journal Social Society*, 5(1), 581–596. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.717>
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).

- Salfadri, Begawati, N., & Findarwati, V. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Dimas Citra Selaras Kabupaten Pasaman. *Jurnal Matua*, 4(4), 816–829.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Sugiyono. (2020). Pengaruh Diklat Virtual Berbasis Pembangunan Karakter terhadap Peningkatan Soft Skill CPNS Kementerian Perhubungan di Balai Diklat Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 1–16.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83–94. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.563>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.