



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia

Cristiana Vicensia Aritonang, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia

Email: 202010325290@mhs.ubharajaya.ac.id milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id

rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *The Influence of Work Environment, Workload, and Motivation on Employee Performance at PT. Sun Hope Indonesia. This research aims to find out how much influence the work environment, workload and motivation have on employee performance which has an impact on PT. Sun Hope Indonesia This type of research is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Sun Hope Indonesia in Jakarta. The sampling technique used Probability Sampling, data collection through distributing questionnaires directly and via Google from to 60 respondents, with data processing using SPSS version 27. Data that met the requirements was obtained using validity and reliability tests and classic assumption tests. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t statistical test (partial), F test (simultaneous) and determatic test (R²). Based on the results of this research, it is stated that the Work Environment, Workload and Motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Sun Hope Indonesia. As well as the Work Environment variable partially having a positive and significant influence on employee performance and the Workload variable having a positive and significant influence on Employee Performance, the Motivation Variable having a positive and significant influence on Employee Performance. Based on this, it can be concluded that it is proven that the work environment, work load and motivation have a positive influence on employee performance. Each and every level of Work Environment, Workload, and Motivation has a positive influence on employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Workload, and Motivation*

Abstrak. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Hope Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang berdampak bagi PT. Sun Hope Indonesia Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Sun Hope Indonesia yang berada di Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling, pengumpulan data melalui penyebaran Kusioner secara langsung dan melalui google from kepada 60 responden, dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27. Data yang memenuhi syarat didapatkan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji statistik t (parsial), uji F (simultan) dan uji determatis (R²). Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sun Hope Indonesia. Serta variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Beban Kerja memiliki positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut dasar dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masing-masing dan tingkat Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuan tersebut dapat diraih dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik maka sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan

dan kompetensi yang tinggi untuk mencapai suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Karena suatu pekerjaan dapat berdampak pada psikologis, dan juga merupakan cara untuk mengaktualisasi diri, mengembangkan potensi, serta mewujudkannya menjadi karir (Yunita, 2020). Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja dapat terjadi sebagai akibat aktivitas manusia dalam pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatanpekerja dan masyarakat sekitar (Hasanuddin, 2023)

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai proses bagi organisasi untuk menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pekerjaan ditentukan oleh motivasi dan interaksi kemampuan (Putra et al., 2020)

Lingkungan Kerja

Lingkungan yang nyaman tidak berasal dari hunungan yang harmonis antara pegawai, namun juga terkait dengan lingkungan kerja yang baik, seperti temperature dan suhu ruangan yang segar bagi pegawai intuk bekerja atau dipasangnya AC, penerangan atau pencahayaan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan pegawai, keharuman rungan dan lain sebagainya yang membuat pegawai tidak mengalami gangguan saat melakukan aktivitas bekerja (Narpati et al., 2021)

Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipukuli oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Rolos et al., 2018a, 2018b). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh

syatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertent (Jeky, sofia dan wehelmina, 2018:21).

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah proses yang mempengaruhi seorang karyawan agar melaksanakan sesuatu yang kita inginkan atau dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang hingga mau melaksanakan sesuatu, motivasi mempunyai arti penting dalam kinerja karyawan karena etika karyawan termotivasi maka kinerja karyawanakan meningkat, sebab itu karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan dalam organisasi (Wibowo,2018)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini dilakukan melalui proses perancangan dan pelaksanaanya, sumber data yang didapatkan yaitu data primer. Data primer yaitu perolehan data secara langsung dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Observasi dan wawancara dalam pengambilan data secara langsung pada objek penelitian setelah itu penelitian menyebarkan kuesioner pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan SPSS . Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitin yang menghasilkan penemuan yang diperhitungkan dengan prosedur statistic. Dalam pendekatan kuatitatif ini memfokuskan penelitian pada gejala-gejala yang mempunyai karateristik khusus didalam kehidupan manusia yang pada umumnya disebut sebagai variabel (Sujarweni & Utami, 2019)

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Penyebaran dan Pengumpulan Kusioner

Kuesioner disebarkan di PT Sun Hope Indonesia Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sun Hope Indonesia sebanyak 60 karyawan. Penyebaran kuesioner ini dibagikan secara langsung kepada karyawan sebagai responden dan penyebaran kuesioner ini dengan pemberian sejumlah kuesioner sebanyak 60, yang disebarkan kepada karyawan PT Sun Hope Indonesia. Rincian kusioner dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Responden	Jumlah	Persentase
Kusioner yang disebar	60	100%
Kusioner yang kembali dan dapat diolah	60	100%
Kusioner yang tidak kembali	0	0%

dapat menunjukkan kusioner yang disebar sebanyak 60 kusioner, dengan presentase pengembalian sebanyak 100% yang menyatakan bahwa seluruh kusioner kembali dan dapat diolah untuk penelitian ini.

Identitas Responden

Berikut adalah karakteristik dari masing-masing responden yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tempat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	52%
Perempuan	25	48%
Jumlah	60	100%

Dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kusioner, yang terdiri dari 35 laki-laki dari total 60 responden yang mengisi kusioner, dan juga terdiri dari 25 perempuan dari total responden yang bekerja di PT Sun Hope Indonesia

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan tentang lama bekerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	45	76%
6-10 Tahun	10	16%
11-15 Tahun	5	6%
Total	60	100%

dapat diketahui tentang usia responden yang paling banyak yaitu 1-5 tahun 45 orang dari total responden kemudian pada rentang 6-10 tahun terdiri dari 10 orang, lalu 11-15 tahun terdiri 5 orang. Melalui data diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari karyawan yang bekerja masih berada pada 1-5 tahun 45 Orang dan 6-10 tahun sebanyak 10 orang

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Terakhir karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	34	56%
D3	10	14%
S1	16	32%
Total	60	100%

dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK ada yang paling banyak terdiri dari 34 orang responden, kemudian responden yang memiliki

pendidikan terakhir D3 terdiri dari 10 orang, dan responden yang memiliki pendidikan S1 terdiri dari 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja di PT. SUN HOPE INDONESIA memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dimana terdapat 34 orang dari 60 karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X¹)

Nilai r tabel ditentukan valid jika menggunakan rumus df (*degree of Freedom*) = n (jumlah responden) – 2, dengan Tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikasikan 0,05. Maka dari itu nilai $df = 60 - 2 = 58$, sehingga nilai r tabel didapatkan sebesar 0.2564.

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X _{1.1}	0,658	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{1.2}	0,722	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{1.3}	0,511	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{1.4}	0,669	0,2542	Valid

dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,2542 sehingga dapat disimpulkan bahwa empat pertanyaan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel Uji Validitas Beban Kerja (X²)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X _{2.1}	0,403	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.2}	0,401	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.3}	0,481	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.4}	0,294	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.5}	0,407	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.6}	0,303	0,2542	Valid
Pertanyaan X _{2.7}	0,520	0,2542	Valid

dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Beban Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,2542 sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh pertanyaan yang ada pada variabel Beban kerja tersebut dinyatakan valid

Tabel Uji Validitas Motivasi (X³)

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pertanyaan X1.3	0,662	0,2542	Valid
Pertanyaan X2.3	0,680	0,2542	Valid
Pertanyaan X3.3	0,327	0,2542	Valid
Pertanyaan X4.3	0,293	0,2542	Valid
Pertanyaan X5.3	0,418	0,2542	Valid
Pertanyaan X6.3	0,630	0,2542	Valid
Pertanyaan X7.3	0,662	0,2542	Valid
Pertanyaan X8.3	0,537	0,2542	Valid
Pertanyaan X9.3	0,404	0,2542	Valid

dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Motivasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki 0,2542 sehingga dapat disimpulkan bahwa Sembilan pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi tersebut dinyatakan valid

Tabel Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pertanyaan Y1	0,270	0,2542	Valid
Pertanyaan Y2	0,433	0,2542	Valid
Pertanyaan Y3	0,507	0,2542	Valid
Pertanyaan Y4	0,496	0,2542	Valid
Pertanyaan Y5	0,418	0,2542	Valid
Pertanyaan Y6	0,442	0,2542	Valid
Pertanyaan Y7	0,571	0,2542	Valid
Pertanyaan Y8	0,307	0,2542	Valid

diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh-masing-masing pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,2542 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan pertanyaan yang ada pada variabel kinerja karyawan tersebut valid

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dengan ditetapkan nilai Alpha >0.60

Tabel Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,744	0,60	Realibel
2	Beban kerja	0,637	0,60	Realibel
3	Motivasi	0,721	0,60	Realibel
4	Kinerja Karyawan	0,657	0,60	Realibel

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach alpha 0,744, Variabel Beban kerja memiliki nilai cronbash alpha 0,637, dan variabel Motivasi memiliki nilai Cronbach alpha 0,721, dan variabel Kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach alpha 0,657. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pernyataan masing-masing variabel dari kusioner adalah rebiabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki

distribusi normal. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig >0,05 sebaliknya jika sig < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel Uji Normalitas

N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.01470363	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.113	
	Negative	-.106	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.054	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.049	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.044
		Upper Bound	.055

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas terdistribusi normal karena memiliki hasil Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,054 > 0,05.

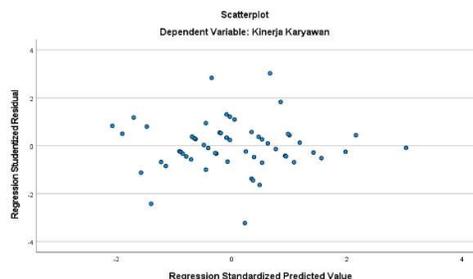
Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan menguji variabel apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja (X1)	0,680	1,235	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,590	1,097	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,535	1,144	Tidak terjadi multikolinearitas

Data yang terlampir pada menyatakan bahwa pada variabel bebas bernilai VIF < 10. Dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 1,235 < 10, variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 1,097 < 10 dan variabel motivasi memiliki nilai sebesar 1,144 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hasil bahwa titik-titik data menyebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik nya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat terpenuhi untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi.

Uji Analisis Regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.969	2.293		1.731	.089
	Lingkungan Kerja	.343	.109	.258	3.158	.003
	Beban Kerja	.415	.098	.372	4.249	.000
	Motivasi	.313	.072	.397	4.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 3,969 + 0,343X_1 + 0,415X_2 + 0,313X_3 + \epsilon$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa,

1. Konstanta = 3,969

Memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi bernilai nol maka kinerja karyawan adalah 3,969.

2. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,343. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,343.

3. Koefisien Beban Kerja (X_2)

Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,415. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Beban Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,415

4. Koefisien Motivasi (X_3)

Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,231. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,313.

Pengujian Hipotesis

Ujiparsial (Uji t)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al.,2020) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen, untuk melihat terdapat pengaruh atau tidaknya dilihat dari hipotesis sebagai berikut

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.969	2.293		1.731	.089
Lingkungan Kerja	.343	.109	.258	3.158	.003
Beban Kerja	.415	.098	.372	4.249	.000
Motivasi	.313	.072	.397	4.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas (independent). Maka, $df = 60 - 2 = 58$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2,00172. Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh t hitung sebesar 3,158 lebih besar dari 2,00172 (t tabel) dengan $\text{sig}.0,003$ lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil untuk variabel Beban Kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 4,249 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan $\text{sig}.0,000$ lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh t hitung sebesar 4,316 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan $\text{sig}.0,000$ lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidaknya dapat dilihat dari hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai sig , 0,05 atau f hitung . f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung , f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.852	3	59.617	54.958	.000 ^b
	Residual	60.748	56	1.085		
	Total	239.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k$, maka dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df = 60 - 3 = 57$, sehingga nilai f tabel yang digunakan adalah 2,77.

H₀ : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 54,958 lebih besar dari 2,77 (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menunjukkan beberapa person kemampuan variabel terikat yang dapat diterangkan pada variabel bebanya. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27. Berikut hasil perhitungan uji R₂ adalah sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.733	1.042

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

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,733 atau 73,3%. Hal ini berarti bahwa 73,3% variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sun Hope Indonesia dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen,

yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya 26,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang cukup lebih lengkap karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Sun Hope Indonesia. Berikut akan membahas mengenai hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji t menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 3,158 lebih besar dari 2,00172 (t tabel) dengan sig 0,003 lebih kecil dari 0,5 maka H_0 ditolak dengan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Hope Indonesia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Bachtiar Apriyanto, Feri Fatimah, Nursaidah, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Farisi & Fani, 2019) dalam penelitiannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Maka pentingnya memperhatikan Lingkungan Kerja terhadap tempat kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t yang dapat dilihat pada tabel menyatakan bahwa variabel beban kerja (X_2) adalah t-hitung sebesar 4,249 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh (Ajimat, Aini et al., 2020) menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sun Hope Indonesia. Dan hasil penelitian ini didukung oleh teori (Koesomowidjojo Mar ih R. Suci, 2017, p. 31) yaitu Organisasi atau perusahaan hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik dan psikis dan (Rolos, Sambul, & Rumawa, 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja . Oleh sebab itu beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t yang dapat dilihat pada tabel menyatakan bahwa variabel Motivasi (X_3) t hitung sebesar 4,316 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini dukung oleh (Aini &

Simanjuntak, 2020), (Nurlindah & Rahman, 2018) dan (Fadly & Nuridin, 2021) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan didapatnya salah satunya melalui pemberian motivasi yakni dengan adanya gaji, bonus serta apresiasi melalui penghargaan dan selain itu ketertarikan pada pekerja juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, Motivasi, terhadap kinerja karyawan di PT. Sun Hope Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 54,958 lebih besar dari 2,77 (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sun Hope Indonesia. Selanjutnya menurut hasil uji koefisien determinasi (R_2) menunjukkan nilai R Square senilai 0,733 atau 73,3%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi sebesar 26,7% dijelaskan oleh sebab lain yang ada diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telaah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan berdasarkan data-data yang sudah diteliti. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini

1. Dari hasil uji parsial (Uji t) variabel Lingkungan Kerja (X_1)

hitung sebesar 3,158 lebih besar dari 2,00172 (t tabel) dengan sig.0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil untuk variabel Beban Kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 4,249 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh t hitung sebesar 4,316 lebih besar 2,00172 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan

H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian secara simultan variabel Lingkungan kerja, beban kerja, Motivasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. SUN HOPE INDONESIA sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Keterbatasan Penelitian

Dibawah ini ialah keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya 60 Karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberi responden melalui kusioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda tiap responden

Implikasi Pihak Perusahaan

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan mengenai hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam melakukan peningkatan motivasi hendaknya lebih memperhatikan aspek prestasi kerja yang telah dicapai serta memberikan apresiasi terhadap karyawan atas hasil yang telah dikerjakan dengan baik oleh karyawan. Karena ketika karyawan mendapatkan apresiasi langsung dari pimpinan maka karyawan tersebut merasa lebih dihargai dan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya secara optimal yang terbaik untuk perusahaan.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dalah dapat mengaji lebih dalam tentang Lingkungan kerja, beban kerja, motivasi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan, agar memperoleh informasi tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih baik dan bisa lebih memperkaya pengetahuan. Dan bagi perguruan tinggi dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian yang dilakukan pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasanudin, S. (2020). Kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas kerja guru madrasah Ibtidaiyah. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 83–91.

- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338- 9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi..
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/JNMPSDM.V2I2.282>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh Work from Home (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121– 133.
- Putra, S., Handoko, F., & Haryanto, S. (2020). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal Di CV. Jaya Perkasa Teknik, Kota Pasuruan. *Jurnal Valtech*, 3(2), 82– 85.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018a). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Wibowo, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)*.
- Yunita, T. (2020). *Academic Intrinsic Motivation (Aim): Memahami Hasrat Belajar Mahasiswa Terhadap Academic Performance*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 13(3), 306-328. p-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT>