

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Maulana Dhiya Ulhaq  
diomaulana777@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, work motivation, and workload on the employees' performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 office, Surabaya. The research was descriptive-quantitative with associative quantitative analysis techniques. Moreover, the data used were primary with questionnaire. The data collection technique used purposive sampling. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The population was employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 office, Surabaya which consisted of 65 respondents who work in DAOP 8 Surabaya office at Gubeng. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. And the result of this research concluded that the work environment had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, work motivation had a positive and significant effect on employees' performance. However, workload had an opposite negative effect and significant effect on employees' performance.*

*Keywords: work environment, work motivation, workload*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling* yang merupakan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu menggunakan beberapa populasi karyawan kantor DAOP 8 yaitu sebanyak 65 responden yang bekerja di kantor Gubeng. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun terjadi perbedaan dengan beban kerja yang berpengaruh berlawanan arah negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja

### PENDAHULUAN

Pada era kompetisi industri saat ini perusahaan diwajibkan untuk mampu bersaing dan bertahan dalam gempuran berbagai macam perkembangan zaman. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di perusahaannya. Salah satu faktor penting untuk menjadi indikasi keberhasilan suatu perusahaan ialah sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan harus dilakukan secara efektif yang bertujuan agar kebutuhan dari karyawan terpenuhi begitupun dengan kebutuhan perusahaan sehingga dari kegiatan tersebut bisa menjadi ruang untuk mengembangkan kinerja karyawannya yang merupakan motor dari perusahaan yang diarahkan untuk mempertahankan kinerja yang baik.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, pertumbuhan jumlah karyawan juga akan mendukung proses pengembangan sumber daya manusia melalui karyawan yang berkualitas sehingga pengembangan perusahaan bisa dilaksanakan. Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Dan sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan memiliki

kinerja yang buruk merupakan *problem* dan berpotensi untuk merugikan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya Afandi (2018:66). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memiliki nilai tersendiri bagi karyawan yang berada di lingkungan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kondisi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga merupakan perasaan, kehendak, serta keinginan untuk berperilaku dan bertindak. Sari dkk (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik juga merupakan faktor yang mempengaruhi sukses dan gagalnya

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Koesomowidjojo (2017:22) menjelaskan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan

Kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diruangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moeherton (2012:95). Dalam di sebuah organisasi, kinerja juga bisa disebut sebagai pencapaiantujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi publik yakni perkeretaapian yang berada di Surabaya. Permasalahan perhatian oleh pihak manajemen terhadap lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang butuh untuk lebih mendapat perhatian, namun perhatian terhadap faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara juga masih menjadi permasalahan. Pemberian motivasi terhadap karyawan kantor Daerah Operasi (DAOP) 8 sendiri juga telah mengadakan pemberian penghargaan setiap triwulan untuk karyawan dengan kinerja terbaik, namun masih dirasa perlu untuk lebih memotivasi karyawan sehingga tingkat kenyamanan dan rasa senang dalam bekerja menjadi lebih baik. permasalahan yang terjadi ketika pandemi COVID-19 kemarin juga mempengaruhi proses rekrutmen yang terjadi sehingga beban kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih berat dikarenakan kurangnya sumber daya di kantor DAOP 8 Surabaya.

**Tabel 1**  
Data Turn-Over Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya  
Tahun 2020 - 2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2020	180	12	-	168
2021	168	8	-	160
2022	160	3	14	171
2023	171	-	-	-

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan tingkat keluar dan masuknya karyawan selama periode pandemi kemarin, gejala masalah terjadi karena beberapa tahun belakang kantor DAOP 8 mengalami penurunan intensitas jumlah karyawan sehingga menyebabkan

pembagian beban kerja menjadi kurang seimbang, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di berbagai unit kerja juga menjadi alasan dikarenakan masih banyak unit yang kondisi dan fasilitas kerjanya kurang memadai dan juga pemberian motivasi yang berupa kebutuhan terhadap beberapa aspek kehidupan pekerja juga belum merata sehingga karyawan belum termotivasi dan belum mampu menunjang kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diulas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya? (3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya? Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Sukanto dan Indryo (2000) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang hasil kinerja yang lebih baik kepada perusahaan. Lingkungan kerja dengan nuansa kondusif dapat membuat karyawan bekerja secara optimal.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dinyatakan oleh Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019). Sementara itu Andika (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

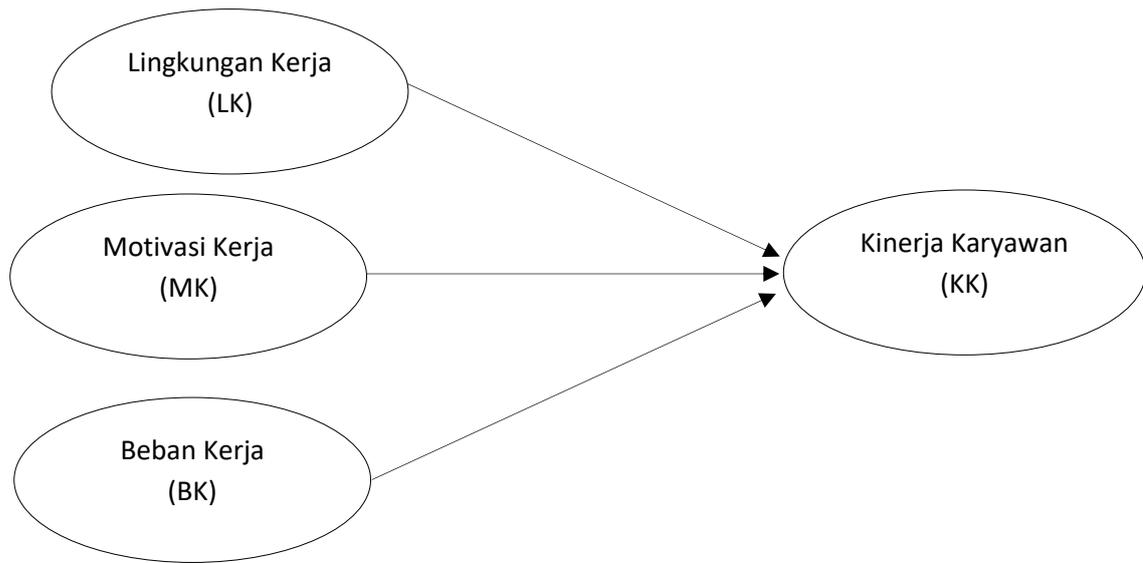
### **Beban Kerja**

Fransiska & Tupti (2020) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja

## Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Fachrezi dan Khair (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah hasil bersifat kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu target yang telah ditentukan. Oleh karena itu juga perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan suasana yang positif dapat membuat karyawan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya Affandi (2018:66). lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang stabil dapat membuat hasil kerja para karyawan menjadi lebih maksimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hustia (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Nabawi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terkadang seorang karyawan akan memiliki rasa bosan dengan pekerjaan rutinnnya atau bahkan ia tidak mengetahui tujuannya dalam bekerja sehingga hal itu menyebabkan penurunan rasa semangat mereka dalam bekerja. Penurunan rasa semangat yang dimiliki oleh karyawan tentu akan menyebabkan kinerjanya menurun dan mengakibatkan perusahaan merugi. Oleh karena itu karyawan perlu diberi motivasi. Motivasi kerja merupakan stimulus

atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Maruli (2020:58) Menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan melalui lingkup pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih, *et al* (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha, *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

$H_2$  : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fransiska dan Tupti (2020) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan. Oleh karena itu penting bagi manajemen terutama pihak manajemen sumber daya manusia untuk lebih mempergigitungkan lagi terkait pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan agar dapat diperoleh tingkat keberhasilan kerja yang maksimal berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diperoleh karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu oleh masing-masing karyawan dapat membuat hasil kerja para karyawan menjadi lebih maksimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rindorindo *et al* (2019) yang menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Utomo (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

$H_3$  : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuantitatif asosiatif adalah tipe penelitian yang mempunyai karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta dan peristiwa dan dapat dibuktikan oleh ilmu pengetahuan dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2018:2). Penelitian ini bermaksud untuk menguji dan mengetahui besarnya pengaruh hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya. Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti dinyatakan Handayani (2020). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan populasi yang memiliki karakteristik dan sifat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan beberapa anggota populasi sebagai sampel.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2018:138). Sampel penelitian yang dipakai atau digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api

Indonesia Kantor DAOP 8 Surabaya. Jumlah populasi untuk penelitian yakni seluruh karyawan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 sebesar 171 individu. Jumlah populasi tersebut akan dikurangi untuk mencari sampel dalam penelitian. Akdon dan Riduwan (2013) menyatakan bahwa Rumus Slovin merupakan salah satu formula yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah besarnya sampel yang diteliti. Karena populasi yang digunakan dalam jumlah yang besar dan keterbatasan jam operasional kantor, kesibukan waktu karyawan, dan tenaga peneliti, besarnya *error tolerance* yang digunakan adalah 10% atau 0,1. Besarnya tingkat *error tolerance* 10% merupakan persentase kelonggaran ketelitian kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. Jadi, berdasarkan rumus tersebut maka  $n = 171 / (1 + (171 \times 0,1^2))$  dihasilkan  $n = 63$  individu. Dari perhitungan tersebut didapatkan jumlah 63 sampel tetapi peneliti menetapkan besaran sampel sebesar 65 responden dengan asumsi akan menambah kevaliditasan data penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian secara langsung di tempat kerja melalui metode *survey* yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berisi tentang susunan pernyataan sesuai dengan variabel. Kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, sifat tertutup yang dimaksud adalah jawaban dari para responden dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang ditentukan peneliti. Pengukuran bobot nilai kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Peneliti menggunakan hasil kuisisioner yang didapatkan dari karyawan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variable dependen. V Variabel adalah segala sesuatu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan memperoleh informasi tentang variabel tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independent yaitu variabel Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Beban Kerja (BK), serta variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya dinyatakan oleh Sugiyono (2019:221)

#### **Variabel Independen**

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan aspek penting perihal bagaimana karyawan yang berada di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya bisa bekerja dengan baik karena tempat kerja yang baik dan nyaman, Affandi (2018:70) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan tempat kerja

seseorang dan cara mereka bekerja termasuk pencahayaan, warna, udara, dan suara di sekitar tempat kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam diri karyawan yang berada di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 8 Surabaya agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti N.R : 2019) meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, dan kebutuhan akan penghargaan.

### **Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi tuntutan pekerjaan, lingkungan tempat dimana digunakan untuk bekerja, keterampilan, perilaku, persepsi dari pekerjaan. Beban kerja merujuk pada pernyataan Munandar (2014) meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah *output* atau hasil yang diperoleh dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya. Adapun kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Manik dan Syafrina (2018) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan untuk diandalkan, serta sikap atau perilaku dalam bekerja.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilakukan dengan membuat adanya korelasi bivariante dengan skor indikator dan total skor konstruk (Ghozali, 2016:53). Hasil analisis tersebut dapat dilihat melalui *output Cronbach Alpha* yang ada pada kolom *Correlated Item - Total Correlation*. Apabila dari tampilan *output* SPSS diantara korelasi tersebut menunjukkan hasil yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dinyatakan valid, sedangkan jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden melalui pertanyaan yang sudah diberikan oleh peneliti. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai yang diberikan *Cronbach Alpha* > 0,7 (Ghozali 2016:43).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel- variabel penelitian yang ada apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dalam penelitian ini digunakan untuk menguji normalitas data dengan melihat normal probability plot, dan

hasil uji kolmogorov smirnov. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi tersebut dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik harusnya tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat adanya nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika terdapat nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016:104)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### Analisis Regresi Linear Berganda

*Multiple linear regression* atau regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya (KK).

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji ini digunakan bertujuan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau pengaruh yang terjadi secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian dinyatakan oleh Ghozali (2018:96). Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan  $\alpha$  sebesar 5%.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tujuannya adalah untuk

menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. pengujian menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah hasil kuesioner. Suatu hasil kuesioner bisa dikatakan valid jika pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK 1	0,866	0,000	Valid
	LK 2	0,601	0,000	Valid
	LK 3	0,818	0,000	Valid
	LK 4	0,822	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK 1	0,881	0,000	Valid
	MK 2	0,638	0,000	Valid
	MK 3	0,829	0,000	Valid
	MK 4	0,768	0,000	Valid
Beban Kerja (BK)	BK 1	0,855	0,000	Valid
	BK 2	0,833	0,000	Valid
	BK 3	0,732	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0,863	0,000	Valid
	KK 2	0,802	0,000	Valid
	KK 3	0,641	0,000	Valid
	KK 4	0,832	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap variabel pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden dikatakan valid, hal ini dikarenakan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga seluruh variabel penelitian telah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi atau keandalan kuesioner atau instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,790	Realibel
Motivasi Kerja (MK)	0,790	Realibel
Beban Kerja (BK)	0,717	Realibel
Kinerja Karyawan (KK)	0,781	Realibel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan pada keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang melebihi atau lebih besar dari 0,7 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara satu variabel dependen (dalam kasus ini, kinerja karyawan) dengan beberapa variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja) dengan didukung program SPSS 26 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.287	1.203		2.732	.008
	t_lk	.288	.074	.336	3.899	.000
	t_mk	.601	.084	.678	7.179	.000
	t_bk	-.228	.090	-.234	-2.534	.014

a. Dependent Variable: t\_kk

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

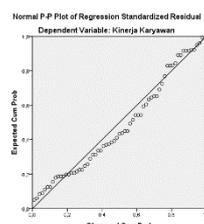
$$KK : 3,287 + 0,288LK + 0,601MK - 0,228BK$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan: (1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,287 dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja = 0 tidak ada, maka kinerja karyawan memperoleh nilai 3,287. (2) Jika koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,288 dengan tanda positif, itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam model regresi linear berganda yang telah diperhitungkan. (3) Jika koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,601 dengan tanda positif, itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam model regresi linear berganda yang telah diperhitungkan. (4) Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah -0,228. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada hubungan beda arah (negative) antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka diasumsikan bahwa kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,228 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel – variabel yang diterapkan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang dapat digunakan adalah pendekatan Kolmogorov-Smirnov, pendekatan ini melibatkan pengujian hipotesis dengan membandingkan distribusi empiris data dengan distribusi teoritis yang diasumsikan normal. Pendekatan Grafik, pendekatan ini melibatkan visualisasi data dalam bentuk grafik untuk mengevaluasi apakah data tampak terdistribusi normal. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot  
Sumber: Data primer diolah, 2023

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84599577
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.066
Test Statistic		.853
Asymp. Sig. (2-tailed)		.461

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa penelitian ini lulus dari uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,461. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian ini data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik harusnya tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas. Identifikasi dalam regresi multikolinieritas dengan menggunakan *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) merupakan faktor yang mengukur jumlah varians dalam koefisien regresi dibandingkan dengan variabel bebas ortogonal ketika koneksi dibuat secara linier. Berikut ini adalah hasil output dari uji multikolinieritas pada tabel 6 yaitu:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

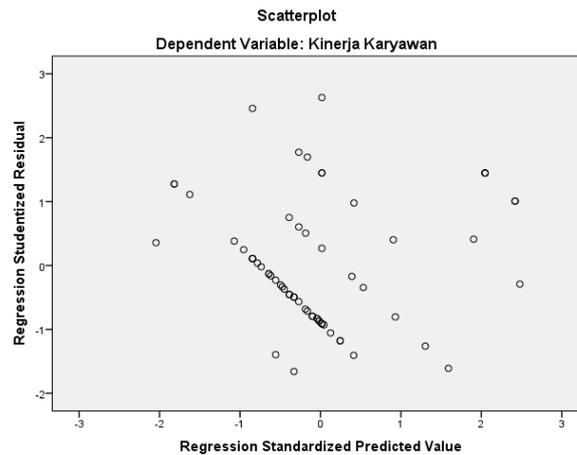
Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,919	1,089	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0,799	1,252	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 pada masing-masing variabel independen, maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) dari residual dalam model regresi. Tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidaksamaan varians dalam residual antara pengamatan-pengamatan dalam model regresi. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber: Data primer diolah, 2023**

Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa dari deskripsi yang diberikan tentang grafik scatterplot yang menunjukkan penyebaran data di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (KK) tanpa membentuk pola yang jelas, serta kesimpulan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik).

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji F**

Uji F dapat dilakukan untuk memahami apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan-berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.334	3	68.778	15.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	395.634	90	4.396		
	Total	601.968	93			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai tingkat uji signifikan sebesar 0,000 atau  $\leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent). Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.563	.86655

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan nilai *Rsquare* sebesar 0,584. yang artinya lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dapat menjabarkan variabel kinerja karyawan hanya sebesar 58,4%. Sedangkan 42,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel terikat dalam analisis regresi. Uji ini membantu menguji apakah koefisien regresi yang terkait dengan setiap variabel independen secara signifikan berbeda dari nol. Tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05, yang berarti kita menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk mengambil keputusan apakah koefisien regresi secara signifikan berbeda dari nol atau tidak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.287	1.203		2.732	.008
	t_lk	.288	.074	.336	3.899	.000
	t_mk	.601	.084	.678	7.179	.000
	t_bk	-.228	.090	-.234	-2.534	.014

a. Dependent Variable: t\_kk

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka hasilnya dapat memberikan pengertian bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 7,179 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar -2,534 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya sebesar 28,8% . Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa Kondisi kantor yang ada di kantor PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya sudah cukup baik, pencahayaan, warna, dan sirkulasi udara serta kesejukan yang ada di dalam ruangan kantor bisa menjadi penunjang kinerja karyawan agar optimal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di kantor KAI DAOP 8 Surabaya yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik. Penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian oleh Hustia (2020) yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, ada perbedaan pendapat dengan penelitian oleh Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya sebesar 60,1%. Motivasi yang telah diberikan kepada karyawan mampu menjadi alasan yang mendorong mereka untuk terlibat dan melakukan aksi atau tindakan dalam sebuah aktifitas pekerjaan, motivasi yang diterima oleh karyawan Kantor PT. KAI DAOP 8 sudah cukup baik, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan telah terpenuhi. Penyelenggaraan Triwulan *Reward* berupa bonus materil dan pemasangan apresiasi pada dinding *best employee* bagi karyawan berprestasi dan teladan juga menjadi salah satu faktor termotivasinya karyawan dalam bekerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor KAI DAOP 8 Surabaya yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik. Penelitian ini mendukung penelitian oleh Ningsih et al (2022) yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, ada perbedaan pendapat dengan penelitian oleh Adha et al (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor KAI DAOP 8 Surabaya sebesar 22,8%. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan yang menunjukkan bahwa pembagian akan tugas kerja yang diemban belum cukup menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor KAI DAOP 8 Surabaya yang artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja akan mengalami penurunan. Penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian oleh Rindorindo et al (2020) yang menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, ada perbedaan pendapat dengan penelitian oleh Utomo (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pengaruh penting dalam perusahaan untuk memberikan kenyamanan serta kelengkapan sarana dan prasarana terhadap karyawan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu pengaruh penting dalam mendorong dan memotivasi pegawai dalam bekerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan karena jika karyawan tersebut tidak mendapatkan porsi yang sesuai dengan kompetensinya dalam bekerja maka akan terjadi penurunan kinerja yang bahkan bisa membuat karyawan tidak bertahan di perusahaan yang menjadi tempat bekerjanya.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan semaksimal mungkin tetapi karena adanya banyak faktor yang membuat penelitian ini terdapat kekurangan yaitu: (1) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berfokus pada kolektifitas data yang didapatkan melalui kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya (2) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sementara itu masih banyak lagi variabel lain yang dapat menjadi variabel bebas untuk mempengaruhi kinerja karyawan (3) Penelitian ini hanya menggunakan 65 individu sebagai responden.

### Saran

Berikut ini beberapa saran praktis dari peneliti berdasarkan hasil dari telaah dan pengamatan yang dilakukan dari kuesioner dengan pernyataan yang sesuai dengan setiap indikator, untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya dan untuk penelitian selanjutnya: (1) Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya, yaitu (a) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, seperti pengupayaan bangunan yang dapat berupa kondisi kamtor tempat karyawan bekerja termasuk fasilitas yang memadai sehingga mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam kondisi bekerjanya . (b) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya harus mampu untuk memberi dan memelihara motivasi yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, seperti berupa dorongan, apresiasi, dan bentuk komunikasi atau kegiatan lainnya yang memiliki dampak pada motivasi kerja karyawan. (c) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya harus mempertimbangkan lagi perihal beban kerja yang akan dijalani oleh masing-masing karyawan karena beban kerja akan memiliki dampak buruk jika dirasa terlalu banyak dan berlebihan. Penentuan kompetensi karyawan, kegiatan rekrutmen karyawan, dan pelatihan untuk karyawan bisa menjadi solusi terkait permasalahan yang ada. (2) Saran bagi peneliti selanjutnya, yaitu penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor DAOP 8 Surabaya yang hanya menggunakan aspek lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan menggunakan variabel dan temuan empiris yang lebih variatif yang berpengaruh optimal terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta. Bandung
- Andika, R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Jumant*, 11(1), 189-2016
- Fachrezi, H dan H. Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 109.
- Febrianti, N. R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi. *Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. 2020. Metodologi Penelitian Sosial. Trussmedia Grafika. Yogyakarta
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1-6.
- Maruli, T. S. 2020. Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Mawar, Sari, Dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang : Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara. Jurusan Ilmu Adminitrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR Magelang
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan prokduktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomic atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Mandar Maju. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sukanto, R., & Gitosudarmo, I. 2000. *Manajemen Produksi*. BPFE UGM. Yogyakarta