

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA (PERSERO)

Maria Yolenta Eutrosina Jodhi

mariayolenta45@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, workload, and motivation on the employees' performance of PT.Pos Indonesia (Persero) at Jemur Andayani, Surabaya. The work environment was measured by the existence of a work facility, safety, atmosphere, and relationship. The workload was measured by physical load, mental and time. The motivation was measured by need for achievement, affiliation, and expertise. The research was quantitative. The population was employees (shipping or packaging) of PT. Pos Indonesia (Persero) at Jemur Andayani, Surabaya. The data collection technique used saturated sampling. The questionnaire used in data collection. The data analysis technique used multiple regression with SPSS (Statistical Program for Social Science) App. The research concluded that the work environment had a positive and significant effect on employees' Performance. Likewise, workload had positive and significant effect on employess' performance. Similarly, motivation had a positive and significant effet on employees' performance of PT.Pos Indonesia (Persero) at Jemur Andayani, Surabaya.

Keywords: work environment, workload, motivation

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya. Lingkungan kerja diukur melalui tersedianya faslilitas kerja, keamanan kerja, suasana kerja, dan hubungan kerja. Beban kerja diukur melalui beban fisik, beban mental dan beban waktu. Motivasi diukur melalui kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan untuk menguasai suatu perkerjaan. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan (bagian pengiriman barang atau paket). Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang telah digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data digunakan dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) at Jemur Andayani, Surabaya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang di miliki perusahaan atau organisasi untuk tercapainya sebuah tujuan.bila tidak ada sumber daya manusia perusahaan akan megalami berbagai kendala, biarpun banyak perusahaan yang dibantu oleh teknologi yang berkembang pada saat ini perusahaan akan tetap membutuhkan cara kerja manusia yang memiliki cara berpikiri yang kreatif dan berinovasi. Tujuan perusahaan akan dicapai dengan baik apa bila didukung dengan kinerja yang baik pula sehingga sumber daya manusia berkaitan erat dengan Kinerja seseorang dalam perusahaan atau organisasi.

PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani merupakan salah satu cabang perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang. yang merupakan perusahaan tersebut mempunyai jasa pengiriman termasuk pengiriman paket. Kantor Pos Surabaya memiliki peran penting dalam memfasilitasi kebutuhan masyarakat. Peneliti menemukan adanya laporan paket terlambat antar dan gagal antar di PT Pos Indonesia

(Persero) Jemur Andayani. Dilihat dari hal tersebut diketahui bahwa kinerja para pegawai belum maksimal selain dari informasi yang didapat peneliti juga memperoleh data pengiriman paket yang tidak maksimal pada bulan Januari-Juni 2023 dari manajer SDM. Berikut ada data yang diperoleh oleh peneliti.

Tabel 1
Laporan Status Paket Terlambat Antar/Gagal Antar
PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Pada Bulan Januari-Juni 2023

Bulan	Item	Terlambat Antar/Gagal Antar	Presentasi Gagal
Januari	125.811	4.444	28,31%
Februari	130.114	2.567	50,68%
Maret	135.105	4.222	32,00%
April	112.100	4.457	25,15%
Mei	128.111	3.789	33,81%
Juni	139.600	14.474	294,5%

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani

Berdasarkan Tabel 1 di atas, presentase laporan paket terlambat dan gagal antar pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani dalam 6 bulan terakhir. Pada bulan Januari 2023 menunjukkan Presentase 28,31%, lalu pada bulan Februari menunjukkan mengalami kenaikan presentase yang cukup tinggi di angka 50,68%, Bulan Maret mengalami penurunan yang tinggi di angka 32,00%, Bulan April mengalami terus penuruna yang cukup tinggi tinggi di angka 25,15%, bulan Mei mengalami kenaikan presentase lagi di angka 33,81%, bulan Juni mengalami Kenaikan Presentase yang sangat tinggi yaitu di angka 294,5%. Dari pesentase yang terjadi dapat disimpulkan bahwa data pesentase pada bulan Januari-Juni tahun 2023 mengalami fluktuasi yang cukup besar terhadap presentase laporan paket dimungkinkan adanya banyak pesaing lain di bidang yang sama seperti JNT, JNE dan Jasa Titip (JASTIP), oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian agar penemuan dapat diatasi dan mendapatkan solusi.

Standar baku telah ditetapkan oleh perusahaan-perusahaan tentang bagaimana mencapai kinerja yang efektif dan efisien dari setiap karyawannya efesiensi dan efektifitas sangat diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka yang semetinya, diperlukan beberapa perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang juga dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang ada dalam divisi masing-masing.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah kompetensi/kemampuan, pengetahuan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, Lingkungan kerja dan budaya organisasi. Menurut Harini *et.al* (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Menurut Simanjuntak (2011:36) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dukungan manajemen.

Ada pula kajian-kajian empiris menurut peneliti sebelumnya menurut Malinda (2019) mengemukakan faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peneliti Pravitasari *et.al* (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Peneliti Sitompul (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tunjangan, insentif, dan kedisiplinan. Peneliti Hartono (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Namun dengan keterbatasan waktu peneliti hanya akan memilih beberapa faktor yang akan di teliti lebih lanjut yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi dan dari Peninjauan pemilihan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan maka dengan itu peneliti menemukan *GAP Research* berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh peneliti Daspa (2020) dalam

penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) mengemukakan secara parsial lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Aron *et.al* (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2020) mengemukakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dan Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Rizky *et.al* (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dikemukakan oleh Adha *et.al* (2019) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut; 1) apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya?, 2) apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya?, 3) apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya?. Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut; 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya, 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya, 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya.

TINJUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dan sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara logika, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: pengetahuan, kepribadian, kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan kerja, dan lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat berkerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012:23) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat kerja yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: perwarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, perselisian antara pribadi dan kelompok.

Beban Kerja

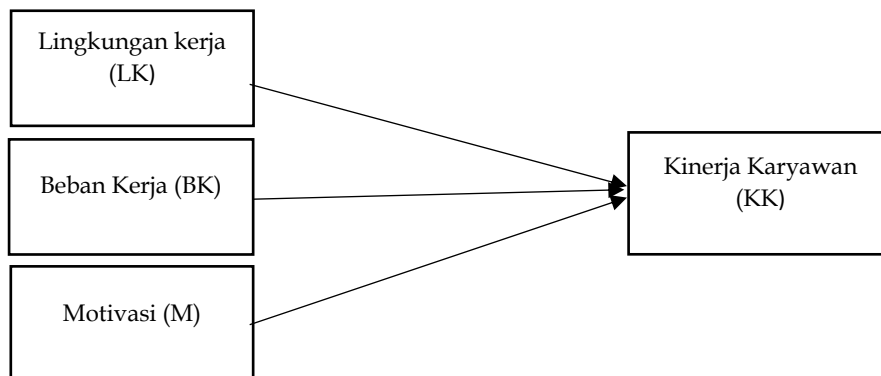
Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dari potensi karyawan atau tenaga kerja. Sedangkan menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal (usia, jenis kelamin, motivasi, kepuasan, keinginan), faktor eksternal (lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, organisasi).

Motivasi

Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi adalah sesuatu dorongan yang diakibatkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan atau Intensitas tertentu. Sedangkan menurut Priansa (2014:202) motivasi adalah faktor-faktor dan perilaku yang dapat mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaan. Menurut Asmara *et.al* (2020) faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan memperoleh pengakuan, faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.

Rerangka Konseptual

Rerangka Konseptual penelitian di sajikan dalam gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan lingkungan yang positif dapat membuat karyawan nyaman dalam berkerja dan pastinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat (Sedarmayanti, 2014:20). Perusahaan meminta untuk harus tetap memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya sebab lingkungan kerja yang baik bisa membuat karyawan berkerja dengan nyaman dan menghasilkan kinerja kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya bila lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Khasifah dan Nugreheni (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam

penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Charli (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan yang baik dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja adalah suatu yang diberikan dan harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dan sesuai dengan ketentuan - ketentuan yang sudah ditentukan dan harus memperhatikan segala potensi yang dimiliki oleh para karyawan. beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dari karyawan bila beban kerja yang diberikan banyak akan menimbulkan kinerja yang kurang baik bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rizal (2019) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Witara dan Setiyawan (2023) menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang baik itu karena faktor internal maupun faktor eksternal untuk menggerakannya melakukan sesuatu untuk tercapainya tujuan perusahaan. maka semakin tinggi motivasi atau dorongan yang akan itu dapat membuat kinerja kerja karyawan semakin baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sudama dan Kusumawijaya (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani *et.al* (2023) menyatakan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang ini digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:82) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:181) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditentukan sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah 50 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya yang bergerak pada bidang pengiriman surat maupun barang (paket).

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Menurut Arikunto (2017:104) mengungkapkan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan

sampel dengan mempertimbangkan kriteria pada jumlah populasi yang dimana jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu seluruh populasi, namun apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka populasi yang dapat digunakan yaitu 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang akan diteliti, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampel peneliti dimana sejumlah 50 orang karyawan akan diambil sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioer yang meliputi pertanyaan sehubungan dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan dengan skala penilaian kuesioner dengan menggunakan skala liker.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh untuk penelitian ini bersifat data primer. Peneliti melakukan tabulasi dari hasil observasi langsung terhadap individu, menggunakan kuesioner yang telah disesuaikan sesuai kebutuhan penelitian. Kuesioner ini disebarakan secara langsung kepada seluruh karyawan pada bagian pengiriman paket PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya. Kuesioner ini terkait dengan variabel yang menjadi fokus dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja ,beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Defenisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:28) yaitu; a) aroma-aroma ciri khas, b) keamanan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja, c) kebisingan yang ramai di tempat kerja, d) cahaya penerangan pada tempat kerja. Indikator lingkungan non fisik menurut Munandar (2010:288) yaitu; a) peraturan-peraturan, b) budaya perusahaan, c) hubungan atasan, d) hubungan rekan setingkat, e) hubungan bawahan

Beban Kerja

Beban kerja adalah semua tugas-tugas yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya kepada karyawannya dan harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) adalah sebagai berikut; a) beban fisik, b) beban mental, c) beban waktu.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya kepada karyawannya dalam mencapai standar atau tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2013:162) adalah sebagai berikut; a) kebutuhan akan berprestasi, meliputi mengembangkan kreativitas, keinginan untuk berprestasi tinggi, b) kebuthan akan afiliasi, meliputi kebutuhan perasaan akan dihormati, kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut kerja, c) kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan, meliputi mempunyai kedudukan yang terbaik dan penting, mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah ukuran kemampuan pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya yang dapat mengetahui perbandingan antara hasil tugas yang

dilaksanakan dengan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai kebutuhan perusahaan dan mengukur prestasi atau efisiensi kerja. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegaran (2013:75) adalah sebagai berikut; a) inisiatif, b) tanggung jawab, c) kualitas Kerja, d) kuantitas kerja, e) kerja sama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validasi dapat digunakan dengan melaksanakan koreksi bivariate antara skor indikator dengan total skor konstruk. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Dalam kontes ini Jika dari tampilam output SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan jadi dapat diartikan bahwa dari masing-masing pertanyaan adalah valid; a) jika nilai sig (2-tailde) < 0,05 maka dapat dikatakan valid, b) jika nilai sig (2-tailed > 0,05 maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur satu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam mengevaluasi keandalan data pada penelitian ini, metode statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan sebagai dasar untuk menilai reliabilitas data. Dasar analisis pada pengujian reliabilitas adalah; (a) yaitu bila koefisien *Cronbach Alpah* > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel sebaliknya, (b) jika koefisien *Cronbach Alpah* < 0,07 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residuak memiliki distribusi normal (Ghozali:2018:161). Uji normalias digunakan dalam bentuk analisis grafik yang andal untuk menguji untuk normalitas data dan melihat histogram dengan *probability plot*. Dasar pengambilan keputusan, yaitu; a) bila data menyembar disekitar garis diagonal dan mengikuti arag garis diagonal dan grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, b) bila data menyebarkan jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik hostrogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.

UJI Multikolinieritas

Uji multikolimieritas bertujuan untuk menguji apakah model regersi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja, Beban kerja dan motivasi (Ghozali 2018:107). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas di dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai *Tolerance Variance Inflation Factor* (VIF). Yang dihasilkan menggunakan peggolahan data dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah; a) jika nilai tolerance $\leq 0,01$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat

gejala multikolinieritas, b) jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara lain prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dengan dasar keputusan adalah; a) jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang mengatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas, b) jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyempit di atas di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antar variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen analisis ini untuk mengantisipasi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen terjadi kenaikan dan penurunan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dan variabel dependen apakah dari variabel independen berhubungan positif dan negatif pada penelitian ini. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk melakukan perkiraan seberapa tinggi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan model persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 BK + \beta_3 M + e$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b_1 LK	: Lingkungan Kerja
b_2 BK	: Beban Kerja
b_3 M	: Motivasi
e	: error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda, Uji F menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018:179). Uji F ini dapat menguji apakah model penelitian ini layak atau digunakan atau tidak. Dengan dasar keputusan adalah; a) jika nilai signifikan $< 0,05$ maka semua variabel independen berpengaruh dan layak digunakan untuk penelitian, b) jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka semua variabel independen tidak berpengaruh tidak layak digunakan untuk penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda R^2

Uji koefisien determinasi Uji (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas bias menjelaskan variabel terkait, baik secara parsial maupun simulasi (Ghozali, 2016:179). Koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung makna kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen yang sangat terbatas tetapi bila nilainya mendekati satu, maka variabel-

variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pertanyaan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Menurut Ghazali (2016:99) uji hipotesis secara individual menunjukkan pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dijalankan dengan nilai signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Alasan untuk keputusan uji t adalah sebagai berikut: a). Apabila perolehan tingkat signifikan pada uji-t $\leq 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis diterima. b). Apabila perolehan tingkat signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas sering digunakan dalam mengukur suatu item pada kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun penjelasan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (LK), Beban Kerja (BK), Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK) sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel Indikator	Person Corelation (r hitung)	r kritis	Keputusan
Lingkungan Kerja :			
LK1	0,707	0,273	Valid
LK2	0,810	0,273	Valid
LK3	0,842	0,273	Valid
LK4	0,736	0,273	Valid
LK5	0,825	0,273	Valid
LK6	0,840	0,273	Valid
LK7	0,856	0,273	Valid
LK8	0,768	0,273	Valid
LK9	0,767	0,273	Valid
Beban Kerja :			
BK1	0,734	0,273	Valid
BK2	0,862	0,273	Valid
BK3	0,848	0,273	Valid
BK4	0,837	0,273	Valid
BK5	0,746	0,273	Valid
Motivasi :			
M1	0,828	0,273	Valid
M2	0,859	0,273	Valid
M1	0,874	0,273	Valid
M2	0,649	0,273	Valid
M5	0,708	0,273	Valid
M6	0,658	0,273	Valid
Kinerja Karyawan :			
KK1	0,793	0,273	Valid
KK2	0,713	0,273	Valid
KK3	0,800	0,273	Valid
KK4	0,751	0,273	Valid
KK5	0,780	0,273	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 terkait hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap indikator variabel, baik dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (LK), Beban Kerja (BK), Motivasi (M) dan Kinerja Karyawan (KK) yaitu "valid" yang dibuktikan dengan perolehan dari nilai r hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai r tabel $n=50$ yaitu 0,273. Bahwa seluruh item dari setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pernyataan kuesioner dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* maka ditampilkan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,927	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,864	Reliabel
Motivasi (M)	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,823	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi lingkungan kerja, beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh hasil *Cronbach Alpha* yaitu $\geq 0,70$ yang artinya bahwa seluruh tanggapan responden mengenai indikator yaitu reliabel dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dan Grafik *Normal Probability P-Plot* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10895562
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.060
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

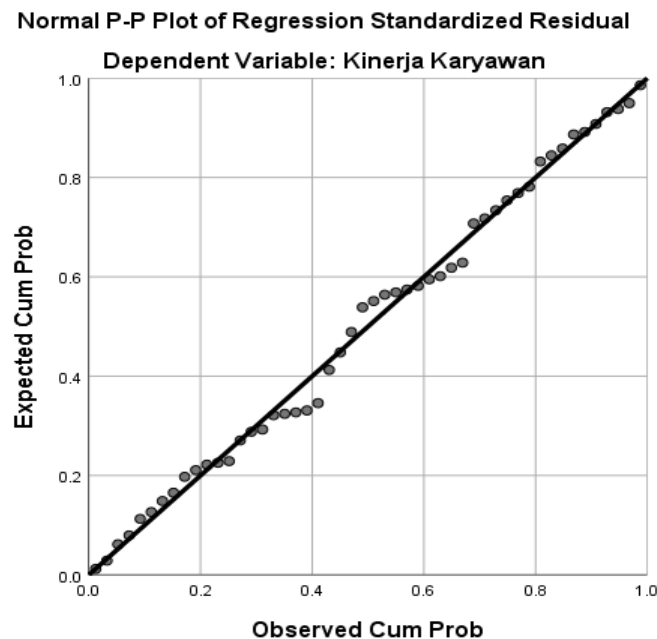
a. Test distribution is Nor mal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4 telah diketahui bahwa besarnya nilai *asympt sig* sebesar $0,200 > 0,05$, hal ini telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut ini adalah grafik *Normal P-P Plot* yang didapat dari uji normalitas yaitu sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* telah diketahui bahwa data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat pada arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Moltikolinearitas dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

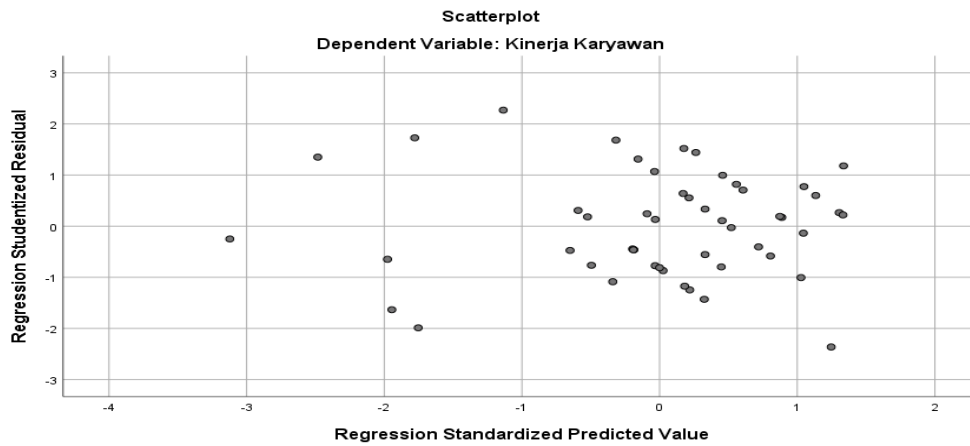
Variabel	VIF	Kesimpulan
LK	1,505	Tidak terjadinya Multikolinearitas
BK	2,088	Tidak terjadinya Multikolinearitas
M	1,907	Tidak terjadinya Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 telah diketahui bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi telah memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Data primer diolah (2024)

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas *grafik scatterplot* dapat diketahui bahwa pola titik titik telah menyebar di atas dibawah angka 0 pada sumbu Y. bahwa dapat disimpulkan model regresi tidak Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan dalam mengetahui hubungan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari bantuan program SPSS.

Analisis regresi linier berganda telah digunakan dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis regresi ini peneliti telah mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.107	1.254		2.478	.017
Lingkungan Kerja	.216	.037	.481	5.771	.000
Beban Kerja	.228	.074	.303	3.081	.003
Motivasi	.182	.065	.264	2.811	.007

Sumber : Data primer diolah (2024)

Dari tabel 6 diatas,ditemukan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 3.107 + 0,216LK + 0,228BK + 0,182M+ e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut;

- a) konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 3.107 hal ini telah menyatakan bahwa, jika variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3.107,
- b) koefisien regresi Lingkungan Kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,216. Nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel lingkungan kerja telah memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan,
- c) Koefisien regresi beban kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,228. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan,
- d) koefisien regresi motivasi yang menunjukkan angka sebesar 0,182. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki

hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan dalam penelitian ini dapat menggunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.421	3	74.474	58.851	.000 ^b
	Residual	60.259	46	1.310		
	Total	283.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh Fhitung sebesar 58.851 dengan tingkat signifikan yang berada pada $0,000 \leq 0,05$ maka pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi telah memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.788	.774	1.145

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 telah diketahui bahwa R square (R²) sebesar 0,788 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya sebesar 78,8% sedangkan sisanya $100\% - 78,8\% = 21,2\%$ di kontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda telah digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengukuran uji t menggunakan angka signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Berikut uji t yang disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.107	1.254		2.478	.017
Lingkungan Kerja	.216	.037	.481	5.771	.000
Beban Kerja	.228	.074	.303	3.081	.003
Motivasi	.182	.065	.264	2.811	.007

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 telah dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; a) hasil uji t untuk variabel LK telah mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (LK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, b) hasil uji t untuk variabel BK telah mendapatkan nilai 0,003 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Beban Kerja (BK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, c) hasil uji t untuk variabel M telah mendapatkan nilai 0,007 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Motivasi (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa Lingkungan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya telah berjalan maksimal. PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya telah berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 3,98 adalah karyawan mempunyai pemahaman dalam kondisi pekerjaan, dan antar karyawan menjalin hubungan yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya mempunyai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan dengan menciptakan nya rasa nyaman dan keamanan hingga rasa antar kekeluargaan muncul dalam diri seluruh karyawan. Jika lingkungan kerja pada karyawan meningkat maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat kerja yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti (2012:23). Hasil ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020), yang telah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Sahlan *et.al* (2015) yang telah menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa beban kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya telah bekerja secara maksimal. Hal ini telah membuktikan bahwa dalam pencapaian Kinerja Karyawan secara maksimal dan harus dengan beban kerja yang baik dan mendukung. Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani memiliki tanggung jawab dalam hal penggunaan waktu yang efektif untuk mencapai target yaitu dengan tetap mengantarkan surat dan barang sebagainya ke berbagai target dan selalu berperilaku baik dalam bekerja, Hal

ini bisa dilihat pada Tanggapan responden pada indikator beban kerja yang memiliki nilai paling tinggi yaitu dengan nilai 3,78 adalah karyawan sering mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dengan target waktu yang sudah ditentukan. Sehingga seluruh karyawan harus menciptakan waktu yang efisien dan kondusif guna mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 yang artinya berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dari potensi karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Munandar, 2014:20). Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aron *et.al* (2018) yang telah menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya Onsardi (2020) yang telah menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa Motivasi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani telah memiliki motivasi yang baik terhadap setiap diri karyawannya. Dengan memiliki kemampuan karyawan untuk mengatur dan mengendalikan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan. Dan juga bisa dilihat dari tanggapan responden yang bernilai paling tinggi yaitu dengan nilai 4,20 gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan semangat dalam berkerja. Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya merasa lingkungan kerja memberikan kepuasan kerja yang sangat tinggi sehingga karyawan mampu menciptakan rasa percaya diri yang tinggi sehingga mampu berjalan dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat meningkat, jika karyawan memiliki Motivasi yang tinggi seperti karyawan mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Dalam hal ini semakin tinggi tingkatan Motivasi pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal tersebut tentu secara langsung dapat memberikan pengaruhnya terhadap keberhasilan serta keberlangsungan dari PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya. Hasil ini juga sesuai dengan teori yang telah menyatakan bahwa Motivasi adalah daya dorongan yang mengakibatkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012:138). Semakin besar individu menghargai dirinya sendiri dengan apa yang telah dikerjaka maka semakin tinggi nya motivasi pada diri individu tersebut. begitu juga sebaliknya semakin kurangnya rasa menghargai pada diri sendiri maka motivasi pada diri sendiri sangat lemah dan kurang baik. Hasil ini telah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizky *et.al* (2023), yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang sudah dianalisis dan berdasarkan pada beberapa teori dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut; a) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja

dalam menciptakan suasana yang kondusif dan berdampak positif terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya, b) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh pada kinerja dalam perilaku atau sikap karyawan dalam menyikapi tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dapat dicapai pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya, c) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh pada kinerja dalam memberikan pengaruh dorongan dan keinginan dan kemauan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya; 1) peneliti hanya meneliti tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi sedangkan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu variabel lain untuk menjelaskan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, 2) perlunya metode lain untuk menjelaskan keadaan secara mendalam, 3) waktu pengumpulan data pada kuesioner, dimana mengumpulkan persepsi karyawan yang terkendala oleh waktu yang terbatas, disisi lain penelitian hanya menfokuskan karyawan di bidang pengiriman barang, sehingga perlu adanya penelitian pada divisi lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya, maka peneliti dapat memberikan saran guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut; a) PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani disarankan untuk lebih memperhatikan penerangan sesuai dengan permintaan karyawan agar bisa melihat dengan baik dan lebih nyaman dalam berkerja yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, b) PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya disarankan lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Upaya ini mencakup karyawan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan, c) PT Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani Surabaya disarankan untuk lebih memperkuat dan mengoptimalkan aspek-aspek motivasi, Hal ini mencakup hubungan yang erat diantara karyawan dan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerja sehingga kinerja terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A.H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1): 47-62.
- Adriani Y. dan O.C. Charli. 2023. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abasiat Raya. *Jurnal Bisnis Digital* hal 1-15.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aron, F.P, Rosalina dan I. Ogi. 2018 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Esta Grup Jaya. *Jurnal EMBA*. ISSN 2023-1174.
- Asmara, A., H. Sunaryo, dan B. Wahono. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jawa Berkas Utama. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9(04).
- Daspar. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 10(10):164-145.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan VII Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Harini, S., Sudarijati, N. Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research* 03(10).
- Hartono, S. 2018. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Toko Denies Cake & Cookies. *Media Ekonomi* 18(2): 135.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Edisi Ke-5. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khasifah, F., & R. Nugreheni. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. *Jurnal Manajemen* 5:1-7.
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Malinda, R. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 15(3): 66.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Munandar, A.S. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneggio* 2(2).
- Onsardi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussnies (JOMS)* 2(1).
- Pravitasari, D., M. Ferichani dan M.T. Sundari. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. *SEPA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* 13(2): 107.
- Prawirosentono, S. 2016. *MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. BPFE. Yogyakarta.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Ramadhani, E., M. Salehudin, dan T. Akbar. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 1(4): 27-42.
- Risky, N.A., N. Qomariah, dan A.H. Hafidzal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(2):47-62.
- Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*. E-ISSN 2632-2632
- Sahlan, N.I., P.A. Mekel, dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (1): 001- 117.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Manju. Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksa. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung.
- Siagian. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, J.P. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Universitas Indonesia Press. Jakarta.

- Sitompul. 2017. Analysis of Factors Affecting Turnover Intention At PT Agro Sarimas. *Jurnal Bisnis Jerapan* 12(9).
- Sudama, I.K., dan I.K. Kusumawijaya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali. *Journal Research of Management* 2(1): 79–89.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi. Jakarta.
- Witara, K., & B.S. Setiyawan. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika* 21(3): 378–391.