

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAFAAT PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

Winda Tiara Dewi

2201110085

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : WINDA TIARA DEWI
Nomor Pokok/NPM : 2201110085
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.SAFAAT
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29-07-2026 Pembimbing I : Muhammad Said, S.E., M.S.i
NIDN : 0217046401

Tanggal 30-07-2026 Pembimbing II : Syahyuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan



Dr. Hl. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 020526401

Tanggal : 05-08-2026

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 05-08-2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : WINDA TLARA DEWI
Nomor Pokok/NPM : 2201110085
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.SAFAAT
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 29-07-2026 Ketua Penguji : Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 30-07-2026 Penguji I : Syahyuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

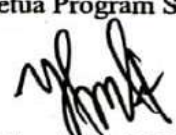
Tanggal 03-08-2026 Penguji II : Suharti, S.E., M.M.
NIDN : 0220086501

Mengesahkan,

Dekan


Dr. H. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 020526401
Tanggal : 05-08-2026

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal : 05-08-2026

HALAMAN DAN MOTTO PERSEMBAHAN

“Perang telah usai, aku bisa pulang kubaringkan panah dan beteriak MENANG”

(Nadin Amizah)

“ Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali allah berjanji bahwa: “*fa inna ma 'al-usri yusra*” yang artinya “setiap kesulitan pasti ada kemudahan”

(Q.S Al-Insirah 94:5-6)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam pengerjaan skripsi saya ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
- Kepada orang tua saya ayah Evi Azhari dan Ibu Kartina. Terimakasih telah memberikan dukungan,doa,mengorbankan banyak waktu,tenaga dan upaya, dan mendidik serta memotivasi saya hingga mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
- Almamater yang saya banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ni :

Nama : Winda Tiara Dewi

NPM : 2201110085

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SAFAAT PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh- sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembaalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, juni 2026



Winda Tiara Dewi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi yang penulis tempuh.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Namun, berkat bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Muhammad Said, S.E., M.S.i Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Syahyuni, SE, M.M., Selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis

dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan PT. SAFAAT Palembang saya ucapkan terimakasih telah memberikan izin penulis melakukan penelitian.
9. Cinta pertamaku ayah tercinta, Evi azhari terimakasih atas pengorbanan, kerja keras, doa, kasih sayang serta dukungan yang selalu diberikan. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga berada di titik ini tidak terlepas dari perjuangan dan pengorbanan ayah untuk mengutamakan kebahagiaan dan masa depan. Terimakasih karena telah menjadi sosok yang kuat, sabar dan penuh tanggung jawab. Nasihat, semangat, dan ketulusan ayah menjadi motivasi penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih untuk segalanya semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah ayah.
10. Kepada pintu surgaku mama tercinta Kartina, Terimakasih atas segala doa dan kasih sayang serta pengorbanan yang mama telah berikan. Terimakasih telah mendampingi setiap langkah di hidup penulis, menjadi tempat bersandar, sumber kekuatan dan penyemangat disaat penulis menghadapi kesulitan. Untuk mama tercinta terimakasih atas cinta yang tak pernah berkurang dia yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta keberkahan kepada mama.

11. Kepada adik penulis Recky Azhari A.M dan Tria Azhara Putri, Terima kasih telah menjadi adik yang selalu memberikan semangat, doa, dan kebahagiaan dalam hidup penulis. Semoga pencapaian ini dapat menjadi motivasi bagi kita untuk terus berjuang meraih impian dan masa depan yang lebih baik. Terima kasih sudah menjadi adik terbaik. Semoga selalu sehat, bahagia, dan sukses.
12. Kepada sahabatku salsabilla dan karina rosanti, terimakasih telah membersamai penulis Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, dan menjadi tempat untuk berbagi cerita serta bantuan yang selalu diberikan dalam suka maupun duka. Semoga persahabatan kita terjalin dan dapat terus terjaga dengan baik.
13. Untuk teman teman seperjuangan angkatan 2022, Terima kasih selalu memberikan semangat, dukungan, dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, cerita, dan pengalaman yang telah kita lalui bersama.
14. Untuk keluarga, Terima kasih kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan semangat dalam setiap langkah hidup saya. Berkat dukungan dan doa kalian, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Kepada pemilik NPM 2102220108, terimakasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Terimakasih telah mejadi pendengar yang baik, pemberi semangat dan doa, dan menjadi pengingat bahwa setiap usaha akan membuahkan hasil.

16. Dan yang terakhir untuk diri sendiri, Winda Tiara Dewi. Terima kasih karena tetap kuat menghadapi berbagai tantangan, rasa lelah selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Terimakasih karena selalu berusaha bangkit setiap kali menghadapi kesulitan dan terus melangkah. Pencapaian ini menjadi bukti bahwa setiap usaha, doa, kesabaran, dan kerja keras yang telah dilakukan tidak pernah sia-sia. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah berjuang sampai sejauh ini. Tetaplah menjadi pribadi yang kuat dan pantang menyerah.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	1
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN DAN MOTTO PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR ILUSTRASI.....	xv
ABSTRAK	1
ABSTRACT.....	2
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Elemen Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	11
2.2 Beban Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	12
2.2.2 Elemen-Fakor yang mempengaruhi beban kerja.....	12
2.2.3 Dimensi Dan Indikator Beban Kerja	13
2.3 Lingkungan kerja	14
2.3.1 Pengertian lingkungan kerja.....	14
2.3.2 Elemen- elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	15
2.3.3 Dimensi Dan Indikator lingkungan kerja	16
2.4 Motivasi Kerja	17

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.4.2 Elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja.....	18
2.4.3 Dimensi Dan indikator motivasi kerja.....	19
2.5 Penelitian lain yang Relevan	20
2.6 Kerangka Berfikir	22
2.7 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Tempat Penelitian.....	27
3.1.2 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Sumber data dan teknik pengumpulan data.....	28
3.2.1 Sumber Data.....	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Teknik Sampling	31
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	40
3.7 Uji Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	43
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.1 Uji Normalitas	43
3.8.2 Uji Multikolinearitas	44
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.9 Analisis Penelitian.....	45
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46

3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.10 Uji Hipotesis Penelitian	47
3.10.1 Uji Simultan Uji (F).....	48
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat PT. SAFAAT PALEMBANG.....	52
4.1.2 Visi	53
4.1.3 Misi.....	53
4.1.4 Struktur Organisasi	53
4.1.5 Fungsi dan tugas	54
4.1.6 Pembahasan dan Interpretasi.....	56
4.1.6.1 Deskripsi Profil Responden.....	56
4.1.6.2 Kuantitas Partisipan Menurut Jenis Kelamin	56
4.1.6.3 Kuantitas Partisipan Menurut Usia.....	57
4.1.6.4 Kuantitas Partisipan Menurut Pendidikan Terakhir	57
4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	59
4.1.7.1 Hasil Uji Validitas.....	59
4.1.7.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
4.1.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	63
4.1.9 Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.1.9.1 Hasil Uji Normalitas	64
4.1.9.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.1.9.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.1.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.1.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	69
4.1.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.1.12 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	71
4.1.12.1 Hasil Uji Simultan (F).....	71
4.1.12.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)	72
4.2 Pembahasan Penelitian.....	74
4.2.1 Dampak Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang	75

4.2.2 Dampak Beban Kerja atas Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.....	75
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.....	76
4.2.4 Dampak Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	20
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian	27
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3. 3 Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai (r).....	47
Tabel 4. 1 Profil Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Profil Responden Ditinjau dari Usia	57
Tabel 4. 3 Profil Responden Ditinjau dari Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realiabilitas	62
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien (r).....	70
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	72
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Uji T)	73

DAFTAR ILUSTRASI

Ilustrasi 2. 1 Kerangka Berpikir.....	23
Ilustrasi 4. 1 Struktur Organisasi	53
Ilustrasi 4. 2 Ilustrasi <i>Scatterplot</i>	66

ABSTRAK

Winda Tiara Dewi, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. Dibimbing oleh Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M.,

Studi ini dilaksanakan guna mengidentifikasi keberadaan dampak Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. Riset ini mengaplikasikan metode pendekatan kuantitatif. Prosedur pemilihan contoh data memanfaatkan metode penarikan sampel sensus. Adapun total partisipan mencapai 40 staf PT. SAFAAT Palembang. Pengujian data studi ini mengoperasikan teknik regresi linear berganda melalui program statistik SPSS edisi 26.

Temuan riset ini mengindikasikan bahwa (1) secara serempak Beban Kerja, i Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan dampak yang positif serta bermakna terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (2) Secara mandiri, Variabel X₁ yakni disebut sebagai Beban Kerja memberikan dampak negatif sekaligus bermakna terhadap faktor Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (3) Secara individual, Variabel X₂ yang dikenal sebagai Lingkungan Kerja memunculkan efek positif serta berarti terhadap faktor Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. (4) Motivasi Kerja sebagai Variabel X₃ secara terpisah memiliki imbas positif dan nyata terhadap Variabel Y yakni Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang. Studi ini menarik konklusi bahwa modifikasi Beban Kerja, penyempurnaan Lingkungan Kerja, beserta peningkatan Motivasi Kerja mampu menjadi taktik krusial bagi instansi demi mendongkrak Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

Winda Tiara Dewi, *The Influence of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang*. Supervised by Muhammad Said, S.E., M.Si. and Syahyuni, S.E., M.M.

This study aims to determine the influence of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. This study uses quantitative research. The sampling technique used saturated sampling. The number of respondents was 40 employees at PT. SAFAAT Palembang. This study used multiple linear regression analysis using SPSS Statistics version 26.

The results of this study indicate that (1) Workload, Work Environment, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (2) Workload partially has a negative and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (3) The Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. SAFAAT Palembang. (4) Work motivation has a partial positive and significant effect on employee performance at PT. SAFAAT Palembang. This study concludes that changes in workload, improvements in the work environment, and strengthening work motivation can be important strategies for companies to improve employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, and Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi beserta kemajuan sektor industri yang kian melesat, setiap korporasi diwajibkan guna mampu bersaing secara kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satu aset yang amat vital di dalam suatu entitas yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, manajemen SDM bertransformasi menjadi aspek krusial yang wajib diprioritaskan oleh seluruh institusi.

Sumber Daya Manusia bertindak sebagai modal utama yang direkrut oleh sebuah institusi maupun badan usaha dengan peran selaku eksekutor, konseptor, sekaligus perancang strategi demi merealisasikan target institusi ataupun badan usaha tersebut. Produk dari proses Kerja individu tersebut wujudnya berupa capaian prestasi, sehingga pembinaan kompetensi personil sangatlah mendesak guna mengontrol mutu individu serta meraih prestasi yang optimal. Eskalasi Kinerja Karyawan menyumbangkan efek konstruktif pada pemenuhan cita-cita korporasi sehingga pihak pengelola wajib mengawasi tabiat beserta tindak-tanduk para pegawai di dalam instansi tersebut Yuliana *et al.*, (2024).

Sumber daya manusia adalah elemen penentu keberhasilan maupun kegagalan sebuah institusi. Supaya SDM mampu menyokong terealisasinya sasaran organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara

lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan . Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya Badrianto, (2022).

Objek penelitian dalam studi ini adalah PT. SAFAAT Palembang, Perusahaan ini di kelola oleh SDM serta tenaga-tenaga ahli yang berkompeten dalam bidangnya. PT. SAFAAT ini merupakan perusahaan perseroan terbatas. Perusahaan ini memiliki fondasi keahlian yang kuat, mencakup berbagai aspek Menyediakan layanan distribusi BBM, yang merupakan sektor vital dalam mendukung kebutuhan energi masyarakat dan industri. Dan memiliki peran yang sangat penting sebagai transportir resmi yang memastikan pasokan BBM sampai ke tujuan dengan aman dan tepat waktu. PT. SAFAAT Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa Transportir BBM, memiliki tantangan besar dalam mengelola SDM. Perusahaan ini dituntut untuk menjaga kualitas layanan, ketepatan waktu, layanan yang aman dan terpercaya.

Kinerja Karyawan adalah salah satu tolok ukur pokok kejayaan suatu korporasi. Prestasi yang unggul bakal menyokong realisasi sasaran institusi, sementara pencapaian yang minim berpotensi merintang tingkat produktivitas sekaligus memangkas kemampuan bersaing. Terdapat banyak elemen yang memberi efek pada Kinerja Karyawan, di antaranya Beban Kerja, Lingkungan Kerja, beserta Motivasi Kerja. Ketiga elemen tersebut saling terhubung sekaligus menyumbang andil pada mutu dan jumlah output Kerja para staf.

Beban Kerja merupakan kuantitas tugas yang wajib dirampungkan oleh seorang pekerja pada rentang periode spesifik. Beban Kerja yang terlampaui berlebihan berisiko memicu tekanan mental, kelelahan, serta merosotnya tingkat keproduktifan. Berbanding terbalik, Beban Kerja yang kelewat minim mampu mengakibatkan personel kehilangan antusiasme serta gagal berprogres. Penelitian terbaru Susilawati *et al.*, (2025), beban kerja berlebih akibat penambahan tugas dan keterbatasan tenaga kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan DI Indonesia. Hal ini menegaskan pentingnya distribusi beban kerja yang proporsional. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja.

Lingkungan Kerja yang suportif, terjamin, asri, serta memfasilitasi bakal mendongkrak gairah Kerja sekaligus kesetiaan pegawai. Lingkungan Kerja meliputi aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, suhu ruangan, beserta dimensi immaterial layaknya interaksi antar kolega Kerja, interaksi verbal bersama pimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, bahkan turnover karyawan. Penelitian terbaru oleh Aini & Rofiqoh, (2025) melalui *Systematic Literature Review* terhadap 30 artikel (2020–2025) menegaskan bahwasanya mutu Lingkungan Kerja berperan sebagai elemen utama pada perolehan Kinerja Karyawan.

Elemen berikutnya yakni Motivasi Kerja. Motivasi adalah pemicu dari dalam ataupun luar diri yang memicu individu menjadi antusias guna melakukan Kerja. Pekerja dengan tingkat Motivasi yang besar rata-rata memperlihatkan pengabdian, kepatuhan, serta loyalitas pada profesinya. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier.

Penelitian Misriyatun *et al.*, (2025) di Universitas Negeri Yogyakarta membuktikan bahwasanya Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja menghadirkan imbas konstruktif sekaligus bermakna bagi Kinerja tenaga kependidikan.

Fenomena tersebut menegaskan bahwa perbedaan motivasi antar karyawan dapat menimbulkan kesenjangan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi secara efektif menjadi hal yang krusial agar perusahaan mampu menjaga konsistensi produktivitas dan mempertahankan daya saing. Menurut Santoso *et al.*, (2022) di Dinas Perhubungan DKI Jakarta menemukan bahwasanya Beban Kerja, Lingkungan Kerja, beserta Motivasi Kerja memunculkan dampak positif serta nyata pada Kinerja. Lewat kehadiran studi terkini (2020–2025), penelitian ini memiliki landasan teoritis dan empiris yang kuat untuk dilakukan di PT. SAFAAT Palembang.

Beragam riset sebelumnya telah mengonfirmasi bahwasanya beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berdampak secara konstruktif serta bermakna pada kinerja karyawan di beragam sektor. Namun, sebagian besar kajian tersebut lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, maupun perusahaan jasa umum, sehingga konteks jasa Transportir BBM masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya menyoroti variabel secara terpisah, sehingga hubungan ketiga elemen tersebut dalam satu kerangka penelitian belum banyak dieksplorasi lebih mendalam. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya dalam memahami bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara serentak memberikan efek pada kinerja karyawan di perusahaan jasa Transportir BBM PT. SAFAAT Palembang. Maka dari

itu, riset ini dilaksanakan guna menutupi celah tersebut melalui menghadirkan bukti empiris yang relevan dan sesuai konteks. Hal ini akan memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas kajian manajemen SDM, sekaligus manfaat praktis bagi PT. SAFAAT Palembang dalam meningkatkan daya saing melalui pengelolaan kinerja karyawan

Berlandaskan pemaparan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwasanya Beban Kerja, Lingkungan Kerja, beserta Motivasi Kerja merupakan komponen pokok yang memberikan dampak pada kinerja karyawan PT. SAFAAT Palembang, Studi ini secara terpusat menitikberatkan pada ketiga faktor tersebut. Walaupun hingga detik ini konklusi itu baru sebatas asumsi pra-penelitian yang menuntut verifikasi saintifik. Riset ini diselenggarakan supaya para pengkaji tampil lebih sistematis, komprehensif, sekaligus sanggup menyumbangkan sumbangsih empiris yang selaras pada problema faktual korporasi.

Maka karena itu, pengkaji merasa wajib mengusulkan studi dengan tajuk **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAFAAT Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan landasan masalah sebelumnya, sehingga formulasi persoalan di dalam studi ini yaitu:

1. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berdampak secara serempak pada Kinerja Karyawan pada PT. SAFAAT Palembang?

2. Apakah Beban Kerja memberikan efek secara mandiri pada Kinerja Karyawan pada PT. SAFAAT Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja memberikan efek secara mandiri pada Kinerja Karyawan pada PT. SAFAAT Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja memberikan efek secara mandiri pada Kinerja Karyawan pada PT. SAFAAT Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Target dari studi ini yakni:

1. Guna mengidentifikasi dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara serentak pada kinerja karyawan pada PT. SAFAAT Palembang.
2. Guna mengidentifikasi dampak beban kerja secara terpisah pada kinerja karyawan pada PT. SAFAAT Palembang.
3. Guna mengidentifikasi dampak lingkungan kerja secara terpisah pada kinerja karyawan pada PT. SAFAAT Palembang.
4. Guna mengidentifikasi dampak motivasi kerja secara terpisah pada kinerja karyawan pada PT. SAFAAT Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diantisipasi mampu menyumbangkan kegunaan seperti di bawah ini:

1. Akademik

Riset ini sanggup melengkapi khazanah kepustakaan seputar tata kelola sumber daya manusia, teristimewa bersinggungan dengan komponen-

komponen yang memberikan efek pada Kinerja Karyawan. Temuan studi mampu difungsikan sebagai rujukan bagi kaum cendekiawan beserta pengkaji lainnya yang memiliki minat di tema senada.

2. Perusahaan

Studi ini berpeluang dijadikan sebagai materi pertimbangan saat menyusun kebijakan pengelolaan SDM. Perusahaan dapat mengetahui elemen dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

3. Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep manajemen SDM, dan elemen-elemen yang memperngaruhi beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAFAAT Palembang. Serta melatih kemampuan analisis dan penulisan i

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). *JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(12), 11831–11838.
- Amalia, D., & Awaliyah, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur*. 8(1), 203–216.
- Badrianto, Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 401–410.
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022*. 12(1), 84–94.
- Fitria, A. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)*. 2(4).
- Ghozali, L (20210). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 26. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilmiah, J. R., Kerja, P. L., Kerja, B., Karyawan, K., & Ghalia, Y. (2025). *SENTRI* : 4(7), 845–856.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Issn, P., Kerja, P. L., & Kepemimpinan, D. A. N. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 2 September 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 14 - 25 (Studi di PT . Phapros , Tbk Semarang) Oleh : Anissa Nur Safitri Fakultas Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen , Universitas Stikubank Semarang Email : anissanursafitri7@gmail.com Kasmari Email : fkasmari@gmail.com*. 11(2).
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *Pengruh Linkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. sultra journal of economic and business....*

72–85.

- Karyawan, T. K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND WORK*. 72–83.
- Kerja, P. L., Kerja, M., & Beban, D. A. N. (n.d.). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Kerja, P. L., Kerja, M., & Disiplin, D. A. N. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan mulyorejo surabaya*. 1–18.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). *DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG*. 19, 162–177.
- Manajemen, J. I., Doi, B., & Tanjungpinang, S. P. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 81–93.
- Marlina, D. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskemas Jonggol Kabupaten Bogor*. 5(2021), 12220–12233.
- No, V., Terhadap, K., Tenaga, K., & Yogyakarta, U. N. (2025). *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*. 22(1), 1–15.
- Prisma, P. T., Mandiri, C., Hustia, A., & Afandi, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 10983–10996.
- Putra, M. H., & Fajri, C. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat*. 1(3), 636–645.
- Putri, R. A., & Wolor, C. W. (2023). *Analisis Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang*. 1(4).
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., & Raya, C. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai*. 1.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaeman, D. (2024). *Pengaruh Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Multi Garmen Jaya (Cardinal) Muhammad Khafid , “ Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan : Studi Kasus*. 10(4), 2255–2267.
- Susilawati, L., Nugroho, M. T., & Wahyuni, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 1–12.
- Yudia, R., Rahma, U. A., Yudia, R., Ilmu, F., & Binawan, U. (2025). *Elemen Yang Mempengaruhi Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Factors That Affect Work Stress , and Workload on Employee Performance*. 1, 1–6.
- Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Paparti Pertama di Bekasi*. 2(3).

