

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KERETA API INDONESIA DIVRE III PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**SARI AGUSTINI DAMAYANI**

**NPM. 18.01.11.0077**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

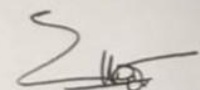
**2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

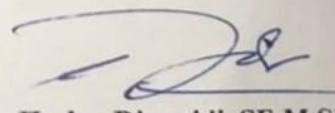
Nama : Sari Agustini Damayani  
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.77  
Jurusan/Prog Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI DIVRE III PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal ..... 11 APRIL 2022 .....

Pembimbing I :   
Ellen Sumiarni, SE,MM  
NIDN : 0223116001

Tanggal ..... 06 APRIL 2022 .....

Pembimbing II :   
Herlan Djunaidi, SE,M.Si  
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

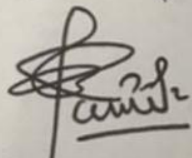
Tanggal ..... 12 April 2022 .....

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal ..... 12 April 2022 .....

  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



  
Mariyam Zanariah, SE.,MM  
NIDN : 0222096301



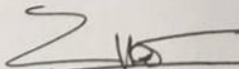
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

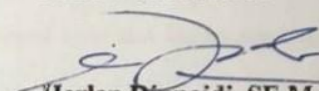
Nama : Sari Agustini Damayani  
Nomor Pokok/NIM : 1801110077  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA DIVRE III PALEMBANG

Penguji Skripsi :


Tanggal ..... 11 APRIL 2022 .....

Ketua Penguji :   
Ellen Sumiarni, SE,MM  
NIDN : 0223116001

Tanggal ..... 06 APRIL 2022 .....

Penguji I :   
Herlan Djunaidi, SE, M.Si  
NIDN : 0219086101

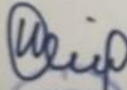
Tanggal ..... 06 APRIL 2022 .....

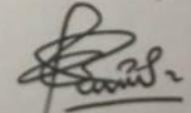
Penguji II :   
Syahyuni, SE, MM  
NIDN : 0226106101

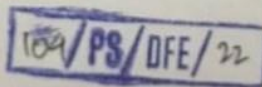
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal ..... 12 April 2022 .....

Ka.Prodi Manajemen  
Tanggal ..... 12 April 2022 .....

  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301



## *Motto :*

*“Manfaatkan waktu agar memiliki hidup yang berkualitas, karna kesempatan tidak datang secara kebetulan, melainkan diciptakan”*

### *Kupersembahkan Kepada :*

- ❖ *Ayahku Ahmad Yani dan Ibuku Darlina*
- ❖ *Saudaraku Diyantara Regifna Putra*
- ❖ *Seluruh keluarga besar yang aku sayangi.*
- ❖ *Partner skripsianku Suci Aji dan orang terdekatku Edho Saputra*
- ❖ *Teman-teman seperjuangan Defnot, Annisa, Jibeng, Tara, Emo, Chelliya, Nanda.*
- ❖ *Almamaterku*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sari Agustini Damayani  
Npm : 1801110077  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 02 April 2022

Penulis

  
Sari Agustini Damayani

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang”. Skripsi ini disusun guna menyelesaikan Studi Jenjang Strata I (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan semangat sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariyah, S.E.,M.M selaku Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE,M.M selaku Dosen Pembimbing I.
6. Bapak Herlan Djunaidi, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang atas ilmu yang telah diberikan selama masa studi.

8. Ayahku Ahmad Yani dan Ibuku Darlina, serta Saudaraku Diyantara Regifna Putra yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian serta doa yang tak pernah berhenti untukku.
9. Pimpinan dan Staff PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan.
10. Partner skripsianku yang selalu menemani, memberi dukungan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan dorongan dan motivasi selama ini.
12. Semua Pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini yang disebabkan keterbatasan waktu dan kelalaian peneliti serta tenaga juga kemampuan peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti memohon maaf jika terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Diharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Palembang, April 2022

Sari Agustini Damayani

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Manajemen SDM .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen SDM .....	8
2.1.1.2 Pendekatan Manajemen SDM .....	8
2.1.1.3 Masalah-masalah Manajemen SDM .....	9
2.1.1.4 Fungsi Manajemen SDM.....	10
2.1.1.5 Tujuan Manajemen SDM .....	11
2.1.2 Kinerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
2.1.2.5 Kriteria sistem pengukuran Kinerja.....	16
2.1.3 Beban Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.1.3.2 Indikator Beban Kerja .....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor Beban Kerja.....	19
2.1.3.4 Aspek-aspek Beban Kerja .....	20



2.1.3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4 Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	24
2.1.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5 Lingkungan Kerja .....	28
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	29
2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	30
2.1.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	32
2.3 Kerangka Berfikir .....	34
2.4 Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN ..... 36**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1 Tempat Penelitian .....	36
3.1.2 Waktu Penelitian .....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Rancangan Penelitian .....	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	41
3.5.1 Variabel .....	41
3.5.2 Definisi Operasional .....	41
3.6 Instrumen Penelitian .....	44
3.6.1 Uji Validitas .....	45
3.6.2 Uji Reabilitas.....	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7 Teknik Analisis Data .....	48
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	49
3.7.3 Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	50
3.8 Uji Hipotesis .....	51
3.8.1 Uji F (Uji Simultan) .....	51
3.8.2 Uji t (Uji Parsial).....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 54**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.1.1 Visi dan Misi PT. KAI DIVRE III Palembang .....	57
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	58
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	60
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	60
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	60

4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
4.3.1 Uji Validitas .....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	66
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	69
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.5 Teknik Analisis.....	71
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	73
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	75
4.6 Uji Hipotesis Penelitian .....	76
4.6.1 Uji Simultan (Uji F) .....	76
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	77
4.7 Pembahasan .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	32
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Karyawan Kantor PT. KAI DIVRE III Palembang .....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.4 Skala Likert.....	45
Tabel 3.5 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r .....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ).....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	78

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	59

## ABSTRAK

**Sari Agustini Damayani. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni SE,MM dan Bapak Herlan Djunaidi SE,MP)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan dan secara parsial pengaruh Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan ialah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan sampel jenuh dengan jumlah 120 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda  $Y = 22,309 + -0,025X_1 + 0,205X_2 + 0,341X_3$  hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. Hal ini terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,477 atau 47,7% angka ini menggambarkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47,7% sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan nilai sig F  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,562 \geq 0,05$ , variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$ , variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Sari Agustini Damayani. The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. (Under the guidance of Mrs. Ellen Sumiarni SE, MM and Mr. Herlan Djunaidi SE, MP)**

The purpose of this study was to determine and prove simultaneously and partially the effect of the influence of workload, work motivation and work environment on employee performance at PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. This study uses a quantitative approach. The data used is primary data using a questionnaire as a data collection technique. The sample was determined based on a saturated sample with a total of 120 respondents.

Based on the results of the study, it can be seen from the multiple linear regression equation  $Y = 22.309 + -0.025X_1 + 0.205X_2 + 0.341X_3$  this indicates that workload, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance at PT Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang. This is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of Adjusted R Square ( $R^2$ ) is 0.477 or 47.7%. This figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable to the dependent variable is 47.7% while the remaining 52.2% influenced by other variables not examined in this study.

The results of the simultaneous hypothesis test show that the variables of Workload, Work Motivation and Work Environment together have an influence on Employee Performance. This shows the value of sig F  $0.000 < 0.05$ . The partial test results show that the workload variable has no effect on employee performance as indicated by the sig t value of  $0.562 \geq 0.05$ , the work motivation variable has an effect on employee performance as indicated by the sig t value  $0.000 < 0.05$ , the work environment variable has an effect on performance. Employees indicated by the value of sig t  $0.000 < 0.05$ .

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

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

**Sari Agustini Damayani**, ialah nama dari penulis skripsi ini. Penulis lahir dari Ayah Ahmad Yani dan Ibu Darlina sebagai anak kedua dari Dua bersaudara. Penulis dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 31 Agustus 2000.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SD Negeri 50 Palembang (lulus tahun 2012), melanjutkan ke SMP Negeri 29 Palembang (lulus tahun 2015), melanjutkan ke SMA Negeri 6 Palembang (lulus tahun 2018). Dan sekarang sedang menempuh program Strata 1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Kota Palembang.

Dengan Motivasi yang tinggi serta ketekunan penulis untuk terus belajar dan berusaha, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DIVRE III Palembang”**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Era perdagangan bebas saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi untuk menopang pengembangan perusahaan. Sudah jadi hal yang lumrah bagi perusahaan untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan perusahaannya. Banyak faktor yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena manusia adalah pelaku yang mampu melaksanakan fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan hingga ke tingkat pengawasan, sehingga manusia mampu untuk memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya di perusahaan (Hasibuan, 2012). Peranan penting suatu perusahaan dipegang oleh keberadaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan tenaga kerja yang potensi dalam melakukan aktivitas perusahaan. Potensi inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan *output* yang optimal.

Pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan tidak serta merta hanya mengandalkan pada peralatan modern yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang lengkap tetapi melainkan semua pekerjaan tersebut tergantung pada karyawan yang melakukannya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang baik dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus



mampu untuk mengatur sumber daya yang dimilikinya sebaik mungkin. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan kedepannya apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, memperhitungkan jumlah beban kerja yang ada serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Melalui, proses-proses tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperhitungkan beban kerja karyawan, dan memotivasi karyawan merupakan hak dan kewajiban dari pihak perusahaan guna mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer & Hyman, 2009).

Karyawan yang berprestasi semata-mata bukanlah hal yang kebetulan, melainkan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai, lingkungan kerja yang aman serta adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap

karyawan untuk berprestasi. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya selain karena uang adalah perusahaan memperhatikan beban kerja serta memfasilitasi lingkungan kerja yang baik, maka banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas karyawan, salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia.

Amirullah (2015:155) menyatakan bahwa, ada dua fungsi pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi pengadaan tenaga kerja, dan fungsi pemeliharaan tenaga kerja. Disamping itu manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab secara lini, yaitu menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat, memperkenalkan pegawai baru dalam organisasi, melatih karyawan untuk jabatan bagi mereka yang masih baru, meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang, mengendalikan biaya tenaga kerja, menciptakan dan mempertahankan semangat kerja, serta melindungi kesehatan dan kondisi fisik pegawai. Menurut Amirullah (2015:158) Supaya terwujudnya lingkungan kerja yang aman, karyawan perlu didukung dengan kondisi lingkungan yang baik, tidak hanya lingkungan yang baik, perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, dan tentunya juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rasa aman pada karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Rizal Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan hasil positif signifikan

terhadap kinerja. Rizal Nabawi (2019) dan Hendy Leonardo, dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang mempertimbangkan lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang transportasi perkeretaapian yang berwilayah di provinsi Sumatera Selatan. Aktivitas bisnis PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang ada kini berkembang yang mulanya hanya kegiatan mengantarkan masyarakat dari satu tempat ke tempat lainnya mulai berinovasi mulai dari pengelolaan komersil seperti periklanan, *merchandise*, *e-money*, aplikasi, perawatan sarana, pengadaan kereta api wisata, logistik, pelayanan kebersihan, parkir keamanan hingga ke usaha bisnis kuliner yang tentunya bernilai tinggi. Tentunya hal ini semata-mata untuk lebih menghasilkan produk lain yang lebih luas. Dalam kegiatan operasional yang begitu padat dengan target yang tinggi, Pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) dituntut untuk bekerja dengan tingkat konsentrasi yang tinggi, guna meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang?

- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang?
- d. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT KAI DIVRE III Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sarana untuk menambah wawasan maupun pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pemahaman mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman perusahaan agar lebih mudah menentukan kebijakan yang akan dilakukan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Di, K., & Kompensasi, M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi*. 26(1), 72–84.
- District, I., Office, E., Septiani, I., Wiralodra, U., Pendidikan, D., & Indramayu, K. (2019). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten indramayu*. 5(2), 25–33.
- Elperida, M. (2019). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. 3(2), 125–131.
- Eri Susan, 2019:1. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan Ke 16)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang*. 2(1), 79–97.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Hermawan, R., Presiden, U., Rahadi, D. R., & Presiden, U. (2021). *Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi : Studi Literatur*. 16(1), 118–124.

- I Gede Putu Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar-Bali: Penerbit UNHI Press
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ke 10)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nanang Tegar. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Quadrant
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2020). *Effect of Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Pt, P., Jiwasraya, A., & Manado, C. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Summer & Hyman. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UMM Press
- Ulfa, M., & Ulfa, M. (2015). *RESOURCES SCORECARD DI BMT LOGAM MULIA*. 17, 29.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. XVII(2).