PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MURSI JAYA MANDIRI

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



Oleh :

Nama	**: REZA ARMANDA**
NPM	: **2205160725**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 Juli 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	:	**REZA ARMANDA**
NPM	:	**2205160725**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MURSI JAYA MANDIRI**

Dinyatakan : **(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

TIM PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Penguji II

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Pembimbing

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	REZA ARMANDA
N.P.M	:	2205160725
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir	:	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juni 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Efry Kurnia, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Rahiman, S.E., M.Si.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Reza Armanda
NPM : 2205160725
Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan tabel Pra survei	26/01/2026	
Bab 2	Tambahkan teori-teorinya	09/02/2026	
Bab 3	Pastikan Jumlah sample	02/05/2026	
Bab 4	- Jelaskan hasil Olah datanya - Hasil gambar PLSnya dan hasil Intervening	03/06/2026 08/06/2026	
Bab 5	Perlebar hasil kesimpulan	05/06/2026	
Daftar Pustaka	Perbaiki dengan mendeley dan tambah daftar Penelitian dosen	05/06/2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Tugas Akhir, Lanjut Sidang meja hijau	18/06/2026	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Juni 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Efry Kurnia, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa	:	Reza Armanda
NPM	:	2205160725
Dosen Pembimbing	:	Efri Kurnia, SE.,M.Si
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mursi Jaya Mandiri."** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Reza Armanda

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MURSI JAYA MANDIRI

REZA ARMANDA
Program Studi Manajemen
Email : rezaarmanda120703@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 karyawan PT. Mursi Jaya Mandiri, dengan sampel penelitian sebanyak 47 karyawan yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. MURSI JAYA MANDIRI

REZA ARMANDA
Management Study Program
Email: rezaarmanda120703@gmail.com

The author's research aims to determine and analyze the influence of workload, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Mursi Jaya Mandiri. To determine and analyze the influence of workload and work environment on work motivation at PT. Mursi Jaya Mandiri. To determine and analyze the influence of workload on employee performance through work motivation, and to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance through work motivation at PT. Mursi Jaya Mandiri. The population in this study was 47 employees of PT. Mursi Jaya Mandiri, with a sample of 47 employees using saturated sampling. The data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The analysis technique used in this study was SmartPLS (Partial Least Squares), starting with the measurement model (outer model), model structure (inner model), and hypothesis testing. The results showed that workload influences employee performance, the work environment influences employee performance, workload influences work motivation, the work environment influences work motivation, work motivation influences employee performance, workload influences employee performance through work motivation, and the work environment influences employee performance through work motivation at PT. Mursi Jaya Mandiri.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat dan salam dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dimuka bumi. Adapun judul Tugas Akhir penulis yaitu: **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mursi Jaya Mandiri"** Tugas Akhir ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, terdapat beberapa pihak yang telah banyak membantu serta mendorong penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir . Pada kesempatan kali ini serta dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya ibunda Eli Fitriani dan ayahanda Suyanto yang berperan penting dalam penyusunan tugas akhir ini baik secara moril maupun materil, yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Efry Kurnia S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Ibu Isna Ardila, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan , arahan, serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan tugas akhir ini.

11. Pimpinan, staff, dan seluruh pegawai PT. Mursi Jaya Mandiri yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.
12. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan, yaitu Denny, Dio, Farhan, dan Pria, yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir ini.
13. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan baik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh…

Medan, Juni 2026

Penulis

REZA ARMANDA

NPM.2205160725

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan Masalah 8
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 10

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **11**

2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Kinerja 11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 11
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja 12
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja 13
2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 14
2.1.1.5 Indikator Kinerja 15
2.1.2 Beban Kerja 17
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja 17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja 18
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 19
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja 21
2.1.3 Lingkungan Kerja 22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 22
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja 23
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 24
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja 25
2.1.4 Motivasi 29
2.1.4.1 Pengertian Motivasi 29
2.1.4.2 Jenis Motivasi 29
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi 30
2.1.4.4 Indikator Motivasi 32
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual 33
2.3 Hipotesis 40

BAB 3 METODE PENELITIAN 42

3.1 Jenis Penelitian 42
3.2 Definisi Operasional Variabel 42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 43
3.4 Populasi dan Sampel 44
3.5 Teknik Pengumpulan Data 45
3.6 Teknik Analisa Data 46

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51

4.1 Hasil Penelitian 51
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 51
4.1.1.1 Karakteristik Responden 51
4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian 54
4.1.2 Analisis Data 61
4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran *(Outer Model)* 61
4.1.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)* 65
4.1.2.3 *Intervening* 67
4.1.3 *R-Square* 64
4.1.4 *F-Square* 65
4.1.5 *Mediation Effect* 66
4.2 Pembahasan 71

BAB 5 PENUTUP 80

5.1 Kesimpulan 80
5.2 Saran 81
5.3 Keterbatasan Penelitian 81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pra Survey Kinerja Karyawan 3
Tabel 1.2 Data Pra Survey Motivasi Kerja 4
Tabel 1.3 Data Pra Survey Beban Kerja 6
Tabel 1.4 Data Pra Survey Lingkungan Kerja 7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 43
Tabel 3.2 Waktu Penelitian 44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert 45
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan 53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja 54
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja 54
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja 55
Tabel 4.7 Skor Angket Motivasi Kerja 57
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan 59
Tabel 4.9 *Uji Convergent Validity* 61
Tabel 4.10 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* 62
Tabel 4.11 *Composite Reliability* 63
Tabel 4.12 *Cronbach Alpha* 64
Tabel 4.13 *R-Square* 65
Tabel 4.14 *F-Square* 66
Tabel 4.15 *Dirrect Effect* 67
Tabel 4.16 *Indirect Effect* 69
Tabel 4.17 *Total Coefficients* 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 40
Gambar 4.1 Hasil Uji *Direct Effect* 79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya man usia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut (Daulay et al., 2019). Pencapaian tingkat tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing akan tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Damayanti, 2017).

Pada dasarnya setiap karyawan akan mencurahkan segenap kemampuan dan

daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu perusahaan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang kian modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori ataupun ilmu manajemen serta instrumen yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Siregar, 2021). Oleh karena itu dalam menjawab tantangan dalam keefektivan keja

diperlukan karyawan yang berwibawa dalam menghadapi problema yang menjadi
tantangan dalam pengaturan waktu agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik. Apabila perusahaan benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil perusahaan akan mampu menghadapi persaingan global. Pencapaian kerja dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan dalam perusahaan, dipengaruhi oleh sikap, tanggung jawab, inisiatif dan manajemen waktu pegawai yang baik serta tentunya motivasi yang dapat mengoptimalkan peran dan fungsi aparatur karyawan, maka hal ini tentunya merupakan penyelenggaraan tata perusahaan yang baik akan terwujud (Yekti, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melasanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas cakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kerja (Kurnia & Daulay, 2021). Kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Adapun kinerja banyak dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang, faktor psikologi yang terdiri dari komitmen, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan

faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*) (Umam, 2018).

PT Mursi Jaya Mandiri adalah perusahaan penyedia layanan dan tenaga operasional yang berbasis di Kota Medan, Sumatra Utara. Perusahaan ini beroperasi sebagai mitra strategis dan service provider (penyedia layanan) resmi untuk sektor pengelolaan jalan tol di bawah naungan PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya selalu memastikan hasil kerja yang di lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi .	10	20	30
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	9	21	30
3	Saya selalu melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.	13	17	30
4.	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	14	16	30

Sumber :Diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan dengan baik, dimana sebagian karyawan merasa hasil kerja yang di lakukan belum memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh instansi, selain itu pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan pegawai juga belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi (Umam, 2018). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut

menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja

seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang akan mendorong tenaga pendidik untuk melakukan suatu tindakan (*action* atau *activitis*) dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan, atau mengurangi ketidak seimbangan yang didapat oleh pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya (Nugraheni et al., 2022).

Motivasi kerja mendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang, dimana tingkat pengaruhnya bergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja juga membantu menciptakan kepuasan, mengarahkan perilaku dan mengurangi ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Hasil dari penelitian (Arsindi et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.	10	20	30
2	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.	13	17	30
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	11	19	30

Sumber :Diolah Penulis 2026

Berdasarkan tabel 1.2 diatas memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Mursi Jaya Mandiri belum maksimal atau menunjukan adanya kecenderungan kinerja kerja karyawan yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka merasa kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi sehingga karyawan kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya., yang berakibat kepada belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan sehingga target penyelesain pekerjaan tidak tercapai.

Selain motivasi kerja, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, dimana Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Ratmono et al., 2021). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Ali et al., 2022). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan tugas diluar tanggung jawabnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga tugas yang dibebankan kepada karyawan menumpuk dan tidak selesai. Maka, beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai bidang mereka agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan kurun waktu yang telah ditentukan.

Hasil dari penelitian (Taher & Taharuddin, 2024) beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Manajemen perusahaan harus benar-benar

tepat dalam memperhitungkan beban kerja dan tugas-tugas yang mereka berikan kepada karyawan, jangan sampai besaran tugas karyawan berbanding jauh dengan upah yang karyawan terima. Ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan

oleh karyawan.

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat beban kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Hasil pra survey Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Karyawan merasa cemas ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan	21	9	30
2	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat karyawan stres	20	10	30
3	Karyawan merasa deadline yang terlalu cepat membuat karyawan tertekan	22	8	30
4.	Masalah pribadi sering membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja	18	12	30

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas memperlihatkan bahwa beban kerja karyawan di PT Mursi Jaya Mandiri yang cukup tinggi, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka merasa cemas ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan, selain itu perusahaan memberikan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat karyawan stres yang juga terkadang karyawan merasa deadline yang terlalu cepat membuat karyawan tertekan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya (Thalibana, 2022). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan proses

pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun yang akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal (Kasmir, 2018).

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat lingkungan kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Hasil pra survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Peralatan di kantor yang disediakan sangat banyak mendukung saya dalam bekerja	9	21	30
2	Ruangan kantor tertata dengan rapi dan teratur	12	18	30
3	Suhu udara didalam perusahaan sudah stabil	24	6	30
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya	14	16	30

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas memperlihatkan bahwa lingkungan kerja karyawan di PT Mursi Jaya Mandiri belum maksimal, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka merasa peralatan di kantor yang disediakan kurang mendukung saya dalam bekerja seperti halnya jumlah prasarana seperti komputer yang disediakan perusahaan yang tidak mencukupi bagi setiap karyawan, ruangan kantor yang belum tertata dengan rapi dan teratur serta masih memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawan lainnya.

Sehubung dengan hal diatas, maka beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Sehingga mendukung sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mursi Jaya Mandiri".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa indikasi masalah yang ada pada PT. Mursi Jaya Mandiri ialah:

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal, karena tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak mengikuti mengikuti prosedur kerja**..**
2. Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja yang rendah, terlihat dari kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi sehingga karyawan tidak semangat bekerja.
3. Masih adanya karyawan yang merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat karyawan merasa terbeban dalam bekerja
4. Masih kurang kompaknya hubungan antar karyawan yang berkerja di PT. Mursi Jaya Mandiri serta kurangnya fasilitas yang ada diperusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
6. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Bagi Teoritis,
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
   b. Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui morivasi kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini.

2. Bagi Praktis,

   a. Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

   b. Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat morivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut (Muis, 2019) kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut (Nawawi, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut (Robbins, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (M. Hasibuan, 2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawan nya.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Menurut (Chaeroni et al., 2024) menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

1. Pengukuran kualitas

   Yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Pengukuran kuantitas

   Yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Pengukuran ketepatan waktu

   Merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut (Robbins, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

   Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Efektivitas

   Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3. Peringkat industri dan perusahaan.

   Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan
4. Mengidentifikasikan apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut (Yuwono, 2017) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "*reward*" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan perkerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya.
3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Sedangkan Sudarmanto (2019) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor internal karyawan

   Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai itu berkembang.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

   Pegawai dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

   Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja dalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3. Kehandalan kerja

   Kehandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4. Sikap kerja

   Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Robbins, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

   Kualitas Kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

   Efektifitas merupakan tinggkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya

5. Kemandirian

   Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan (Nabila & Syarvina, 2022). Menurut (Ariani et al., 2020) beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Sedangkan Menurut (Norawati et al., 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau

kegiatan tersebut harus terselesai tepat pada waktunya (Nurhasanah et al., 2022).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di suatu perusahaan. Beban kerja mencakup banyaknya kewajiban pekerjaan, target yang harus tercapai, serta sekumpulan kegiatan yang perlu diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kebosanan, kejenuhan, atau bahkan stres pada karyawan, karena mereka harus menghadapi tuntutan tugas yang mungkin berasal dari pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja yang ada.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.

7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.

Menurut (Sofiana et al., 2020) Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Sedangkan menurut (Assa, 2022) Tuntutan beban kerja yang berat dalam sebuah perusahaan dapat mengakibatkan berkembangnya perasaan negatif bagi pekerja. Pencapaian target yang dengan waktu yang padat menimbulkan ketegangan, kekhawatiran, kejenuhan, rendah diri, kehilangan motivasi, hingga stres dan frustasi. Stres yang terjadi terus menerus dan berkepanjangan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan timbulnya Burnout Syndrome

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu. istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Lingkungan kerja

yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya (Norawati et al., 2021).

Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja menurut (Norawati et al., 2021) adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Sedangkan menurut (Sofiana et al., 2020) Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
    a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
    b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
    c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Fajri & Terza Rahman, 2021) terdapat 3 indikator yang biasa digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Waktu Kerja
3. Target

Sedangkan, Menurut (Antonius, 2020) Mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

   Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

   Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun

indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Kerja

   Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu .

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bisa bekerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang di bebankan”. Sedangkan menurut pendapat (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai . Adapun (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman,

nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disumpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) manfaat lingkungan kerja yaitu

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisien kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Sedangkan menurut pendapat (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkunga kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang dapat termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yan dihadapi pegawai di tempat kerja yang mencakup bahan yang dihadapi,metode kerjanya,serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun dalam tim serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi kondisi kerja yang kondusif, (Pranata, 2021) Sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2020) mengemukan faktor lingkungan kerja adalah:

1. Suhu

   Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat sesuairuangan dan kenyamanan pegawai.

2. Kebisingan

   Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3. Penerangan

   Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan pegawai menjadi terganggu.

Menurut (Pranata, 2021) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien

   dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dantelah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

   bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya

   adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

   kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kabisingan yang serius

dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

   Adaya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menggangu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai "*air conditioner"* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menggangu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

   Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mennjadi tempat pegawai menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalani beban yang dikerjakan Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga pegawai

dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja. (Siagian & Khair, 2018) Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana kerja

   Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

2. Hubungan pegawai

   Dalam sebuah perusahan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu

   saja seorang pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya fasilitas bagi pegawai

   Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaanya. Pada dasarnya banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik yang ada didalam suatu perusahaan.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

   Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

   Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara

   yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

   Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

   Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya

ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5. Pewarnaan

   Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

   Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Mangkunegara, 2021) motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada pada diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan segenap kemampuannya.

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut

(Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang eftimal.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.4.2 Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2022) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

   Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

   Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2020) mengenai jenis-jenis dari motivasi terbagi atas :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

   Motivasi yang mucul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

   Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan pretasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

   Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umunya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
    a. Keinginan untuk dapat hidup
    b. Keinginan untuk dapat memiliki
    c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
    d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
    e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
    a. Linkungan kerja yang menyenangkan
    b. Kompensasi yang memadai
    c. Supervisi yang baik
    d. Adanya jaminan pekerjaan
    e. Status dan tanggung jawab

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja pbagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2021) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras

    Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

   Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

   Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

   Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Yuliana, 2017) adapun untuk indikator motivasi terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu :
   a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan
   b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :
   a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
   b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja
3. Kebutuhan Sosial
   a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
   b. Tingkat persamaan kedudukam karyawan dihadapan pemimpin
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu :

a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan
b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :

   Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Fristy, 2022). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, apabila beban kerja diturunkan maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan : variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban pekerjaan terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Penetapan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan reaksi yang tidak baik, contohnya akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan,

dan mudah marah. Namun, apabila beban kerja terlalu kecil maka pekerjaan yang ditangani hanya memiliki sedikit pergerakan dan menimbulkan kebosanan.

Hasil penelitian (Widodo & Widiyawan, 2021) juga menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021), (Siswadi et al., 2021), (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arianty & Julita, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan

(Bahagia et al., 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan memiliki dampak diantaranya adalah kelelahan fisik ataupun kelelahan mental juga reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, juga mudah marah. Namun beban kerja yang terbilang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton bagi karyawan (Ramadhani et al., 2023).

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dapat diartikan dengan tingginya beban kerja yang diberikan akan meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terjadi keterlambatan dan pekerjaan akan selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Arita & Agustin, 2022) yang menyatakan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Maksudnya dengan beban kerja yang

semakin tinggi dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi

pula motivasi kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan tidak

sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Rudyanto, & Zulkarnain, 2021) juga menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4% dengan tafsiran rendah. Dengan bertambahnya beban kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini bermakna guru mampu menjabarkan dan memandang setiap beban kerja dengan baik, seperti memandang beban kerja dari sisi yang positif.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan (Laia & Waruwu, 2024). Dapat disimpulkan bahwa semakin

baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam

melakukan pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih, dan keamanan lingkungan yang terjamin,

dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Wiryawan et al., 2020) yang menyatakan : pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja bertanda positif dan signifikan.

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising,

keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan

pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Adinda et al., 2023) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Artinya bahwa kondisi

lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi motivasi kerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018). Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ” (Sutrisno, 2019).

Semakin baik motivasi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dngn hasil penelitian (Kurnia et al., 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Kurnia & Sari, 2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sementara beban kerja yang optimal dapat meningkatkan

produktivitas. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang dapat

mempengaruhi bagaimana beban kerja diterjemahkan menjadi kinerja. Karyawan

dengan motivasi tinggi lebih mampu mengelola beban kerja mereka secara efektif,

bahkan ketika beban tersebut cukup berat. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi

rendah mungkin mengalami penurunan kinerja meskipun beban kerjanya normal (Nasution & Rizky, 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang semakin

tinggi akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan pegawai. Dengan adanya motivasi dalam bekerja dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan beban kerja yang ada.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nugraheni et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja

melalui motivasi kerja. Hasil penelitian (Machzunah et al., 2025) juga menyatakan

Motivasi kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka beban kerja yang sangat tinggi dapat diselesaikan dan akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan seorang karyawan harus menyadari bahwa tugas-tugas yang diberikan oleh atasan merupakan sebuah tanggung jawab yang wajib diselesaikan, oleh sebab itu peran motivasi sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut agar terciptanya kinerja yang baik.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

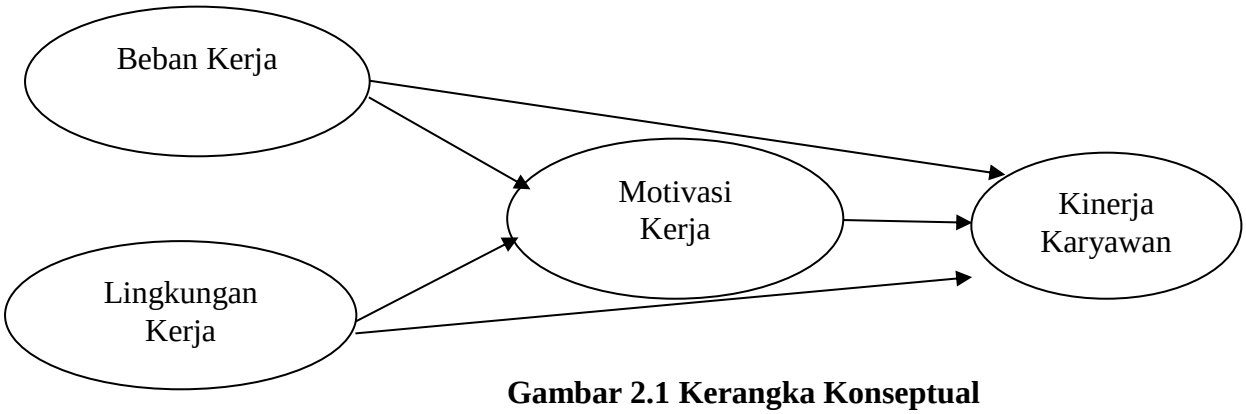
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Purnama et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan

kerja yang baik, akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka motivasi kerja dapat menjadi peran mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Sari & Aziz, 1 C.E.) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi demikian juga motivasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Nilai dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil penelitian (Nirvandhi et al., 2023) juga menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja**.**

2.2.8 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variable bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan setelah pustaka yang dikembangkan diatas maka sebuah kerangka konseptual teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2022). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2022). merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih."

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2022). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di suatu perusahaan	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban Kerja (Antonius, 2020)	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Karyawan (pemberdayaan) 3. Tersedianya Fasilitas (Siagian & Khair, 2018)	Likert
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada pada diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2021)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dimana karyawan elaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2018)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mursi Jaya Mandiri Jln. Simpang Tanjung No. 1A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli. Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini direncanakan di bulan April 2026 sampai dengan September 2026 dengan perencanaan waktu seperti yang tertera di bawah ini:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

Kegiataan Penelitian	Apr				Mei				Jun				Jul				Agus				Sept			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Perbaikan Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Sidang Skripsi																								

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT. Mursi Jaya Mandiri yang berjumlah 47 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2022). Menurut (Suharsimi, 2022) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian yaitu sebanyak 47 karyawan operasional PT. Mursi Jaya Mandiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2022) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

   Menurut (Sugiyono, 2022) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara Interview

   Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT. Mursi Jaya Mandiri

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data perhitungan angka-angka dan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (partial least square/PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull oleh karenatidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori,ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan bantuan dari software SmartPLS 3.0 for Windows, untuk menguji hubungan antar variabel.

Menurut (Juliandi, 2018) analisis PLS memiliki dua komponen model sebagai berikut:

1. Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)
2. Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Menurut (Juliandi, 2018) model strktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) yang didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu. Analisis model struktural menggunakan dua bentuk pengujian sebagai berikut:

1. R-square

Pengujian R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (variabel bebas). R-square bertujuan untuk mengetahui prediksi model tersebut baik atau buruk (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi,2018),terdapat tiga kriteria dalam penilaian R -square sebagai berikut:

a. Jika nilai R-square 0,25 maka model adalah lemah
b. Jika nilai R-square = 0,50 maka model adalah sedang
c. Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah kuat

2. F-square

Pengujian F -square atau F2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel terikat). Pengujian F -square disebut juga efek perubahan R2. Artinya, perubahan nilai R2 saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, maka hal tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) terdapat tiga kriteria dalam penilaian F -square sebagai berikut:

a. Jika nilai F2=0,02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

b. Jika nilai F2 = 0,15 efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c. Jika nilai F2 = 0,35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Juliandi, 2018) model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) dengan indikatornya. Pengujian pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran menggunakan tiga bentuk pengujian sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

   Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atar indikator-indikator pengukurann. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factorpada variabel endogen dan variabel eksogen. Nilai yang disarankan untuk convergent validity adalah > 0,7 pada model penelitian yang relatif sudah banyak diteliti .Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru dikembangkan atau penelitian pertama, maka nilai loading factor ditoleransi pada 0,5.

2. *Discriminant Validity*

   Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait diskriminan tersebut adalah melalui perbandingan nilai *loading factor*

konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading factor konstruk yang lain. Nilai pengukuran loading factor >0,50.

3. Composite Reliability

Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai composite reliability diharapkan minimal 0,7, apabila nilai composite reliability diatas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang sangat penting karena memiliki peran dalam menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung antara X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y, X_1 terhadap Z, X_2 terhadap Z, Z terhadap Y serta pengaruh tidak langsung antara X_1 terhadap Y melalui Z dan X_2 terhadap Y melalui Z. Analisis efek mediasi terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran direct effect antara lain:

a. Koefisien Jalur

Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka suatu variabel terhadap adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat,

maka nilai variabel yang dipengaruhi juga akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat, maka nilai variabel yang dipengaruhi akan menurun,

b. Nilai Profitabilitas

Jika nilai P-values <0,05 maka signifikan dan jika nilai P-values > 0,05 maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria penilaian indirect effect antara lain:

a. Jika nilai P-values <0,05 maka signifikan

Artinya, variabel mediator memediasi pengruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan katalain pengaruhnya tidak langsung.

b. Jika nilai P-values >0,05 maka tidak signifikan

Artinya, variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

3. Total Effect

Total effect adalah efek dari berbagai hubungan.Total effect merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mursi Jaya Mandiri. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (Z) dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1, adalah beban kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Z adalah motivasi kerja (OCB) dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 47 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	15 orang	32 %
2	Laki-Laki	32 orang	68 %
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2026)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Mursi Jaya Mandiri terdiri dari 15 orang perempuan (32%) dan laki-laki sebanyak 32 orang laki-laki (68%) dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT.

Mursi Jaya Mandiri adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	11 orang	23%
2.	31– 40 tahun	22 orang	47%
3.	41 – 50 tahun	12 orang	26%
4.	Di atas 51 tahun	2 orang	4 %
Jumlah		47 orang	100%

Sumber : *data yang diolah (2026)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 22 orang (47%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang (26%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5 orang	11%
2.	D-3	2 orang	4%
3.	S1(Starat 1)	37 orang	79%
4.	S2 (Strata 2)	3 orang	6%
Jumlah		47 orang	100%

Sumber : *data yang diolah (2026)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 37 orang atau 79%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, 4 sampai 5 tahun dan atas 5 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan
Lama Bekerja

No.	**Kategori**	**Jumlah Responden**	**Persentase (%)**
1.	Kurang dari 1 tahun	14 orang	30%
2.	1– 3 tahun	22 orang	47%
3.	4 – 5 tahun	9 orang	19%
4.	Di atas 5 tahun	2 orang	4%
Jumlah		47 orang	100%

Sumber : *data yang diolah (2026)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan lama kerja, dimana kelompok lama kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden berada diantara 1– 3 tahun yakni sebanyak 22 orang (47%), kemudian disusul responden yang berusia kurang dari 1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (30%).

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai beban kerja.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	34	25	53	5	11	1	2	0	0	47	100
2	15	32	26	55	4	9	2	4	0	0	47	100
3	19	40	22	47	5	11	1	2	0	0	47	100
4	17	36	24	51	5	11	1	2	0	0	47	100
5	14	30	28	60	4	9	1	2	0	0	47	100
6	23	49	21	45	2	4	1	2	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2026)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai sering merasa kelelahan fisik atau pegal-pegal setelah menyelesaikan tugas harian, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai ritme kerja saya yang cepat menguras banyak tenaga, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 45%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi serta terus-menerus, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%

4. Dari jawaban keempat mengenai tugas yang diberikan cukup rumit dan menuntut saya untuk banyak mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51%
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai sering harus bekerja dengan cepat dan melebihi jam kerja normal untuk mencapai target, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa beban kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28	22	47	12	26	0	0	0	0	47	100
2	13	28	22	47	12	26	0	0	0	0	47	100
3	16	34	22	47	8	17	1	2	0	0	47	100
4	13	28	24	51	9	19	1	2	0	0	47	100
5	12	26	31	66	4	9	0	0	0	0	47	100
6	13	28	27	57	5	11	2	4	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2026)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai suasana di tempat kerja saya terasa tenang dan nyaman untuk menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%

2. Dari jawaban kedua mengenai pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja saya sangat baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%
3. Dari jawaban ketiga mengenai rekan kerja saya sangat kooperatif dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%
4. Dari jawaban keempat mengenai hubungan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis dan penuh rasa kekeluargaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51%
5. Dari jawaban kelima mengenai fasilitas kerja (seperti meja, kursi, komputer, dan lain-lain) yang disediakan sangat memadai, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 66%
6. Dari jawaban keenam mengenai peralatan kerja yang diberikan selalu berfungsi dengan baik dan siap digunakan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai motivasi kerja.

Tabel 4.7
Skor Angket Motivasi Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	36	23	49	4	9	2	4	1	2	47	100
2	14	30	24	51	7	15	2	4	0	0	47	100
3	16	34	23	49	5	11	3	6	0	0	47	100
4	9	19	31	66	6	13	1	2	0	0	47	100
5	11	23	27	57	7	15	2	4	0	0	47	100
6	10	21	27	57	8	17	2	4	0	0	47	100
7	6	13	30	64	8	17	1	2	2	4	47	100
8	10	21	24	51	11	23	2	4	0	0	47	100
9	6	13	29	62	10	21	1	2	1	2	47	100
10	11	23	20	43	12	26	2	4	2	4	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2026)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 49%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51%
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%
4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66%

5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menekuni segala pekerjaan yang

   saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 64%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusahaa memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan nilai untuk persentase sebesar 62%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 43%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28	28	60	4	9	2	4	0	0	47	100
2	11	23	29	62	5	11	2	4	0	0	47	100
3	18	38	22	47	6	13	0	0	1	2	47	100
4	13	28	24	51	8	17	2	4	0	0	47	100
5	20	43	21	45	6	13	0	0	0	0	47	100
6	21	45	22	47	2	4	2	4	0	0	47	100
7	12	26	25	53	6	13	2	4	2	4	47	100
8	10	21	27	57	8	17	2	4	0	0	47	100
9	24	51	14	30	8	17	1	2	0	0	47	100
10	27	57	13	28	5	11	1	2	1	2	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2026)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51%

5. Dari jawaban kelima mengenai hadir bekerja tepat waktu setiap harinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 45%
6. Dari jawaban keenam mengenai tidak menunda-nunda tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%
7. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu menggunakan sumber daya (waktu, alat) secara efisien, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan unit kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertanggung jawab penuh atas tugas yang menjadi tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan banyak di pengaruhi berbagai variabel diantaranya beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja tetapi bukan variabel yang mendominasi. Terbukti jawaban responden yang sebagian besar dengan menjawab setuju

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran *(Outer Model)*

1. *Convergent Vallidity*

Convergent Vallidity dalam PLS-SEM mengukur sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk berkorelasi positif dan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Menurut (Juliandi, 2018) *convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga kriteria utama: 1). *Outer Loadings* yang idealnya di atas 0,6 – 0,7; 2). *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus melebihi 0.50; Tabel 4.9 memperlihatkan nilai *convergent validity*, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji *Convergent Validity*

Variabel	*Item*	*Loading Factor*	Keterangan
BK	BK 1	0.865	Valid
	BK 2	0.727	
	BK 3	0.769	
	BK 4	0.731	
	BK 5	0.767	
	BK 6	0.830	
LK	LK 1	0.735	Valid
	LK 2	0.733	
	LK 3	0.718	
	LK 4	0.829	
	LK 5	0.724	
	LK 6	0.745	
MK	MK 1	0.759	Valid
	MK 2	0.719	
	MK 3	0.744	
	MK 4	0.721	
	MK 5	0.714	
	MK 6	0.794	
	MK 7	0.782	
	MK 8	0.708	
	MK 9	0.711	
	MK 10	0.776	
KK	KK 1	0.790	Valid
	KK 2	0.801	
	KK 3	0.725	
	KK 4	0.775	

	KK 5	0.750	
	KK 6	0.860	
	KK 7	0.773	
	KK 8	0.714	
	KK 9	0.741	
	KK 10	0.738	

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance*

yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Menurut (Juliandi, 2018) Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.10
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Beban Kerja	0,613
Lingkungan Kerja	0,560
Motivasi Kerja	0,553
Kinerja Karyawan	0,589

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukan bahwa nilai AVE untuk beban kerja sebesar 0,613; lingkungan kerja sebesar 0,560; motivasi kerja sebesar 0,553; dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,589. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstrak memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstrak adalah *cronbach's alpha* dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Juliandi, 2018). Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	***Composite Reliability***
Beban Kerja	0,904
Lingkungan Kerja	0,884
Motivasi Kerja	0,925
Kinerja Karyawan	0,935

Sumber : Data Penelitian Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.11, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel beban kerja sebesar 0,904> 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel lingkungan kerja sebesar 0,884 > 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel motivasi kerja sebesar 0,925 > 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel kinerja karyawan sebesar 0.935 > 0.6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability, construct reliability and validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 (Juliandi, 2018). Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Cronbach Alpha

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Beban Kerja	0,872
Lingkungan Kerja	0,843
Motivasi Kerja	0,910
Kinerja Karyawan	0,922

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2026)

Berdasarkan tabel 4.12, maka nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel beban kerja sebesar 0.872> 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0.843> 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0.910 > 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0.922 > 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 = 0.75 -> model adalah substansi (kuat)
2. Jika nilai R^2 = 0.50 -> model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 = 0.25 -> model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.13
R-Square

	R-Square	***R-Square Adjusted***
Kinerja Karyawan	0.880	0.871
Motivasi Kerja	0.696	0.682

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

a. *R-Square* model jalur 1 = 0.880 artinya kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 88% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.
b. *R-Square* model jalur 2 = 0.696 artinya kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel motivasi kerja adalah sebesar 69,6% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.

2. F-Square

Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, 2018) :

a. Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.14
F-Square

Keterangan	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja			0.467	0.352
Lingkungan Kerja			0.457	0.481
Motivasi Kerja				0.358
Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

a) Beban kerja memberikan dampak yang besar terhadap motivasi kerja
b) Lingkungan kerja memberikan dampak yang besar terhadap motivasi kerja
c) Beban kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan
d) Lingkungan kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan
e) Motivasi kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan

4.1.2.3 Intervening

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : *Dirrect effect, Indirrect effects, dan Total effects.*

1. *Dirrect effect*

Analisis *dirrect effect* berguna menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2018) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

a. Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah,jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
b. Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai P-*value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan

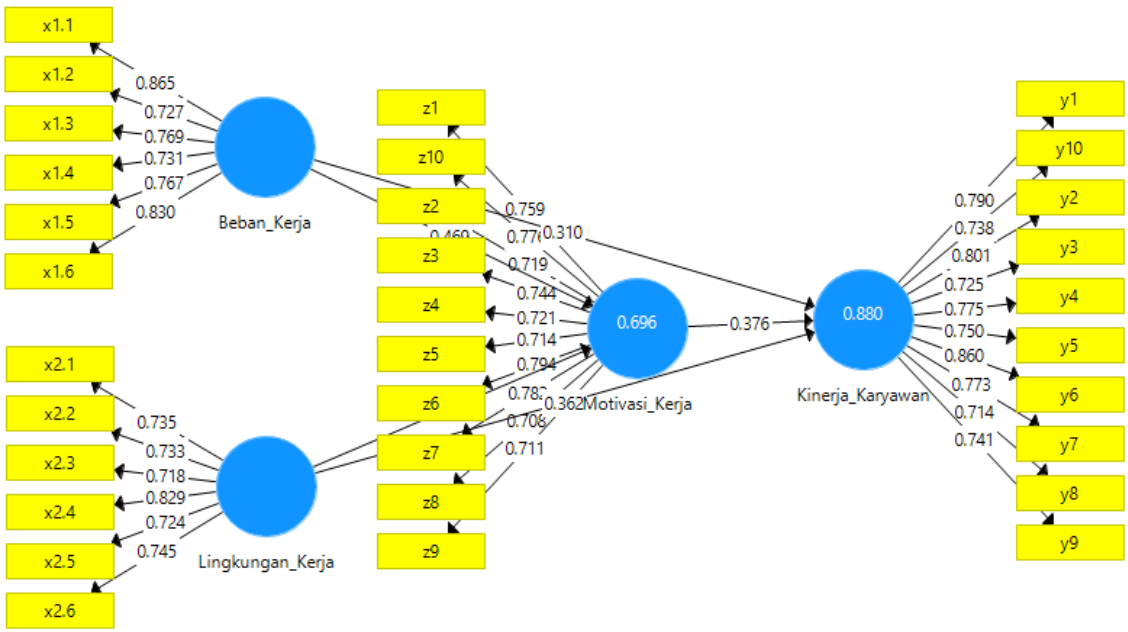
Tabel 4.15
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	T Statistik	P-Values
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.310	3.568	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.362	3.715	0.000
Beban Kerja → Motivasi Kerja	0.469	5.262	0.000
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0.464	4.983	0.000
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.376	2.916	0.004

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada table *path coefficients* maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

a. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
c. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
e. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memproleh *P-value* sebesar 0,004<0,05.



Gambar 4.1 Hasil Uji Direct Effect
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2026)

2. *Indirect Effect*

Analisis *inderrect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel moderating. Menurut (Juliandi et al., 2018) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

a. Jika nilai *P-values*< 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
b. Jika nilai *P-values*> 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung

Tabel 4.16
Indirect Effect

Keterangan	Original Sample (O)	T Statistik	P-Values
Beban Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.177	2.784	0.006
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.175	2.339	0.020

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dari tabel *inderect effect* diatas maka dapat disumpulkan bahwa :

a. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,006<0,05 maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu

memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,020<0,05 maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung

3. Total *Effect*

Total *effect* merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.17
Total Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistik	P-Values
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.487	6.848	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.536	7.701	0.000
Beban Kerja → Motivasi Kerja	0.469	5.262	0.000
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0.464	4.983	0.000
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.376	2.916	0.004

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada total effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

a. Total *effect* beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.

b. Total *effect* lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.

c. Total *effect* beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
d. Total *effect* lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja memproleh *P-value* sebesar 0,000<0,05.
e. Total *effect* motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memproleh *P-value* sebesar 0,004<0,05 maka hubungannya signifikan

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *koefisien jalur* sebesar 0.310 dengan nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Fristy, 2022). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Begitupun sebaliknya, apabila beban kerja diturunkan maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan : variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban pekerjaan terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Penetapan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan reaksi yang tidak baik, contohnya akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Namun, apabila beban kerja terlalu kecil maka pekerjaan yang ditangani hanya memiliki sedikit pergerakan dan menimbulkan kebosanan.

Hasil penelitian (Widodo & Widiyawan, 2021) juga menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *koefisien jalur* sebesar 0.362 dengan nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang

dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021), (Siswadi et al., 2021), (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arianty & Julita, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *koefisien jalur* sebesar 0.469 dengan nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu

berlebihan akan memiliki dampak diantaranya adalah kelelahan fisik ataupun kelelahan mental juga reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, juga mudah marah. Namun beban kerja yang terbilang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton bagi karyawan (Ramadhani et al., 2023).

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dapat diartikan dengan tingginya beban kerja yang diberikan akan meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terjadi keterlambatan dan pekerjaan akan selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Arita & Agustin, 2022) yang menyatakan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Maksudnya dengan beban kerja yang

semakin tinggi dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi

pula motivasi kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Rudyanto, & Zulkarnain, 2021) juga menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4% dengan tafsiran rendah. Dengan bertambahnya beban kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini

bermakna guru mampu menjabarkan dan memandang setiap beban kerja dengan baik, seperti memandang beban kerja dari sisi yang positif.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *koefisien jalur* sebesar 0.464 dengan nilai signifikan sebesar 0.000< 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan (Laia & Waruwu, 2024). Dapat disimpulkan bahwa semakin

baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam

melakukan pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih, dan keamanan lingkungan yang terjamin,

dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Wiryawan et al., 2020) yang menyatakan : pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja bertanda positif dan signifikan.

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan

baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan

pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Adinda et al., 2023) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Artinya bahwa kondisi

lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi motivasi kerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *koefisien jalur* sebesar 0.376 dengan nilai signifikan sebesar 0.004< 0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018). Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi

rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ” (Sutrisno, 2019).

Semakin baik motivasi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dngn hasil penelitian (Kurnia et al., 2019); (S. M Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bungawati, 2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

4.2.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.177, dengan nilai signifikan sebesar 0.006<0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri.

Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sementara beban kerja yang optimal dapat meningkatkan

produktivitas. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang dapat

mempengaruhi bagaimana beban kerja diterjemahkan menjadi kinerja. Karyawan

dengan motivasi tinggi lebih mampu mengelola beban kerja mereka secara efektif,

bahkan ketika beban tersebut cukup berat. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi

rendah mungkin mengalami penurunan kinerja meskipun beban kerjanya normal (Nasution & Rizky, 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan pegawai. Dengan adanya motivasi dalam bekerja dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan beban kerja yang ada.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nugraheni et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja

melalui motivasi kerja. Hasil penelitian (Machzunah et al., 2025) juga menyatakan

Motivasi kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka beban kerja yang sangat tinggi dapat diselesaikan dan akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan seorang karyawan harus menyadari bahwa tugas-tugas yang diberikan

oleh atasan merupakan sebuah tanggung jawab yang wajib diselesaikan, oleh sebab itu peran motivasi sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut agar terciptanya kinerja yang baik.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.175, dengan nilai signifikan sebesar 0.020<0.05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Purnama et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka motivasi kerja dapat menjadi peran mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Sari & Aziz, 2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi demikian juga motivasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Nilai dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan

secara manual dengan rumus sobel test. Hasil penelitian (Nirvandhi et al., 2023) juga menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja**.**

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mursi Jaya Mandiri** dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,000<0,05.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,000<0,05.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,000<0,05.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,000<0,05.
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,004<0,05.
6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,006<0,05.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mursi Jaya Mandiri, hal ini dapat dilihat dari *P-value* sebesar 0,020<0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagi individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkaya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
2. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan
3. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga kinerja karyawan pun tidak mengalami penurunan
4. Perusahaan disarankan untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala agar pembagian tugas merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing posisi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., & Ventje, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, *4*(1), 81–88.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media Yogyakarta.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 83–93.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Kiara Media.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 480–493.

Arianty, N., & Julita, J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(5), 195–205.

Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, *5*(4), 544–554.

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *5*(1), 86–95.

Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 436–451.

Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, *5*(2), 1–10.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, *1*(1), 100–105.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(1), 9–15.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103.

Chaeroni, A. M., Masiva, B. R., Firdausiyah, F., & Sodiq, A. (2024). Pengukuran Kinerja. *Sultra Journal of Economic and Business*, *5*(1), 145–157.

Damayanti, W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. *Interprof (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE MURA*, *3*(1), 121–135.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119.

Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *4*(1), 211–220.

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, *1*(1), 336–351.

Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, *1*(2), 91–97.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *2*(1–9).

Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *1*(1), 16–29.

Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Hasibuan, Siti Maisarah, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, *1*(1), 405–424.

Jufrizen, J, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Jufrizen, J, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, *1*(1), 841–856.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. UMSU Press.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *2*(1), 301–306.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 365–372.

Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, *4*(1), 474–481.

Laia, E., & Waruwu, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *7*(1), 165–170.

Machzunah, A., Sumarni, S., & Widiastuti, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, *3*(1), 104–114.

Mangkunegara, A. . A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 296–307.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 262–278.

Muis, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. IPB Press.

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 2788–2797.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, *1477*(2020), 1–7.

Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 172–190.

Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(5), 226–241.

Norawati, S., Usup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, *15*(1), 95–106.

Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Penddikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, *8*(4), 13–24.

Nugraheni, R. D. (2018). *Pengaruh Kelas Sosial Terhadap Perilaku Konsumen (Studi Pada Pembelian Rumah di PERUM PERUMNAS Cabang Mojokerto Lokasi Madiun)*. *6*(1).

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261.

Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(2), 275–283.

Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *5*(1), 11–20.

Ramadhani, I., Dipoatdmodjo, T. S. P., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 215–221.

Ratmono, R., Nasikah, D., & Achmad, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *UMMagelang Conference Series*, 499–504.

Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15.

Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *9*(2), 162–172.

Sari, F. P., & Aziz, N. (1 C.E.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Ki
Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Pac
Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, *1*(1–18).

Saripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *1*(1), 1–10.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, *2*(1), 420–429.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70.

Siregar, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2), 145–151.

Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *2*(1), 1–16.

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *8*(1), 1–11.

Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharsimi, A. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta.

Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta.

Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *13*(1), 63–75.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen

Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akunta ... D... Manajemen*, *1*(4), 1–9.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.

Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, *3*(2), 124–132.

Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, *2*(1), 40–50.

Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *1*(1), 59–78.

Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, *1*(3), 336–356.

Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *17*(2), 135–150.

Yuwono. (2017). *Perilaku Organisasi*. Andi.

Medan, Mei 2026

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
PT. Mursi Jaya Mandiri
di
Medan

Perihal **: Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **REZA ARMANDA**

Npm : **2205160725**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah "**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mursi Jaya Mandiri".**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisoner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisoner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(**REZA ARMANDA)**

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MURSI JAYA MANDIRI

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) : ☐

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun ☐ Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1

☐ D3 ☐ S2

Lama Bekerja : ☐ Kurang 1 Tahun ☐ 4 – 5 Tahun

☐ 1 – 3 Tahun ☐ Diatas 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
	Kualitas Kerja	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target yang diberikan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
6.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	Efektifitas					
7.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
8.	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan yang diberikan					
	Kemandirian					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain					
10.	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri					

No	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	Penilaian				
	Kerja Keras	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
	Orientasi Masa Depan					
3.	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
4.	Saya berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					

No	PERNYATAAN BEBAN KERJA	Penilaian				
	Usaha Untuk Maju	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
	Ketekunan					
3.	Pekerjaan saya memerlukan konsentrasi dan pemikiran yang tinggi serta terus-menerus					
4.	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
	Pemanfaatan Waktu					
5.	Saya berusahaa memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	Beban Fisik					
7.	Saya sering merasa kelelahan fisik atau pegal-pegal setelah menyelesaikan tugas harian					
8.	Ritme kerja saya yang cepat menguras banyak tenaga					
	Beban Mental					
9.	Saya selalu menemui segala pekerjaan yang saya kerjakan					
10.	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					

No	PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	Penilaian				
	Suasana Kerja	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	Suasana di tempat kerja saya terasa tenang dan nyaman untuk menyelesaikan tugas					
2.	Penerangan dan sirkulasi udara di ruang kerja saya sangat baik.					
	Hubungan Karyawan					
3.	Rekan kerja saya sangat kooperatif dan saling					
	Beban Kerja					
4.	Tugas yang diberikan cukup rumit dan menuntut saya untuk banyak mengambil keputusan					
5.	Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya sering harus bekerja dengan cepat dan melebihi jam kerja normal untuk mencapai target					

	membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis dan penuh rasa kekeluargaan.					
	Tersedianya Fasilitas					
5.	Fasilitas kerja (seperti meja, kursi, komputer, dan lain-lain) yang disediakan sangat memadai.					
6.	Peralatan kerja yang diberikan selalu berfungsi dengan baik dan siap digunakan.					

Tabulasi
Beban Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja						Total
1	5	5	5	5	4	5	29
2	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	4	5	4	4	25
7	5	5	5	4	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	5	5	5	28
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	4	3	4	5	5	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	5	4	4	25
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	5	5	4	4	4	26
16	5	5	5	4	4	5	28
17	5	4	5	4	4	5	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	5	5	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	5	5	4	5	28
22	5	5	4	4	4	5	27
23	4	5	4	4	5	4	26
24	5	4	4	5	5	5	28
25	4	5	4	5	5	4	27
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	3	4	4	4	4	23
28	4	5	5	4	4	5	27
29	5	4	5	4	4	5	27
30	4	4	5	4	5	4	26
31	4	4	5	5	4	5	27
32	4	2	4	4	4	4	22
33	5	4	4	4	4	4	25
34	3	4	3	3	4	4	21
35	4	5	4	5	4	4	26
36	5	5	5	5	4	5	29
37	4	5	4	4	5	5	27
38	4	4	5	4	5	5	27
39	4	4	5	4	5	5	27
40	4	4	5	4	4	5	26
41	3	4	3	3	3	4	20
42	4	4	4	5	4	4	25
43	4	4	4	5	4	5	26
44	3	3	4	3	3	3	19
45	3	3	3	4	3	5	21
46	2	3	3	2	2	2	14
47	3	2	2	3	3	3	16

Tabulasi
Lingkungan Kerja

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja						Total
1	3	5	4	4	4	4	24
2	3	4	4	3	4	4	22
3	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	4	5	24
6	4	3	3	4	4	4	22
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	3	3	4	5	4	23
9	3	3	4	5	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	5	4	4	4	26
13	4	4	4	4	4	3	23
14	3	4	4	4	4	3	22
15	4	3	4	4	5	5	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	3	4	4	4	4	23
18	4	3	4	4	4	5	24
19	3	4	3	3	4	4	21
20	4	4	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	5	25
22	3	4	3	4	4	4	22
23	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	5	5	5	4	5	29
26	5	5	5	4	5	4	28
27	4	3	3	4	4	2	20
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	4	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	3	4	3	4	4	22
33	4	4	5	4	4	5	26
34	4	5	5	4	4	4	26
35	4	5	5	5	5	5	29
36	5	4	5	4	5	4	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	5	5	5	3	4	27
40	5	5	2	5	5	4	26
41	3	4	4	3	3	3	20
42	4	4	4	3	4	4	23
43	3	3	3	4	4	4	21
44	4	4	4	3	4	4	23
45	4	3	4	3	4	3	21
46	3	3	3	2	3	3	17
47	3	3	3	3	3	2	17

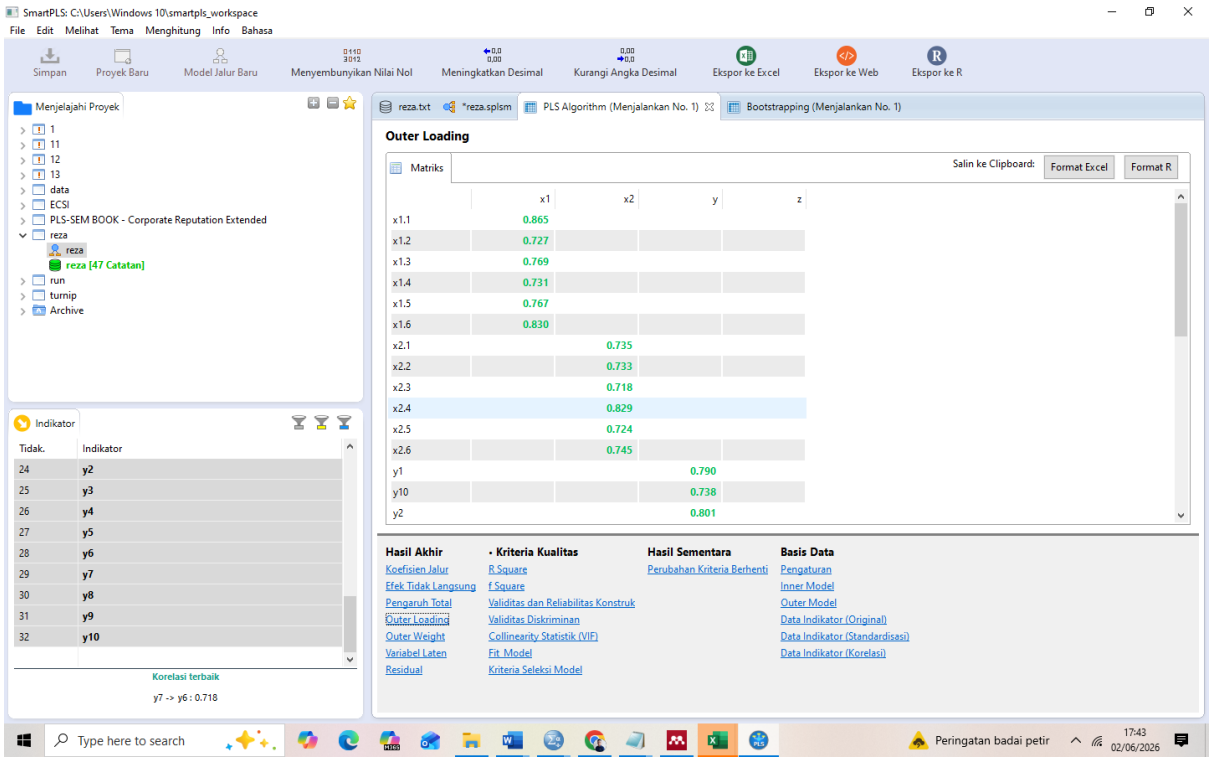
Tabulasi
Motivasi Kerja

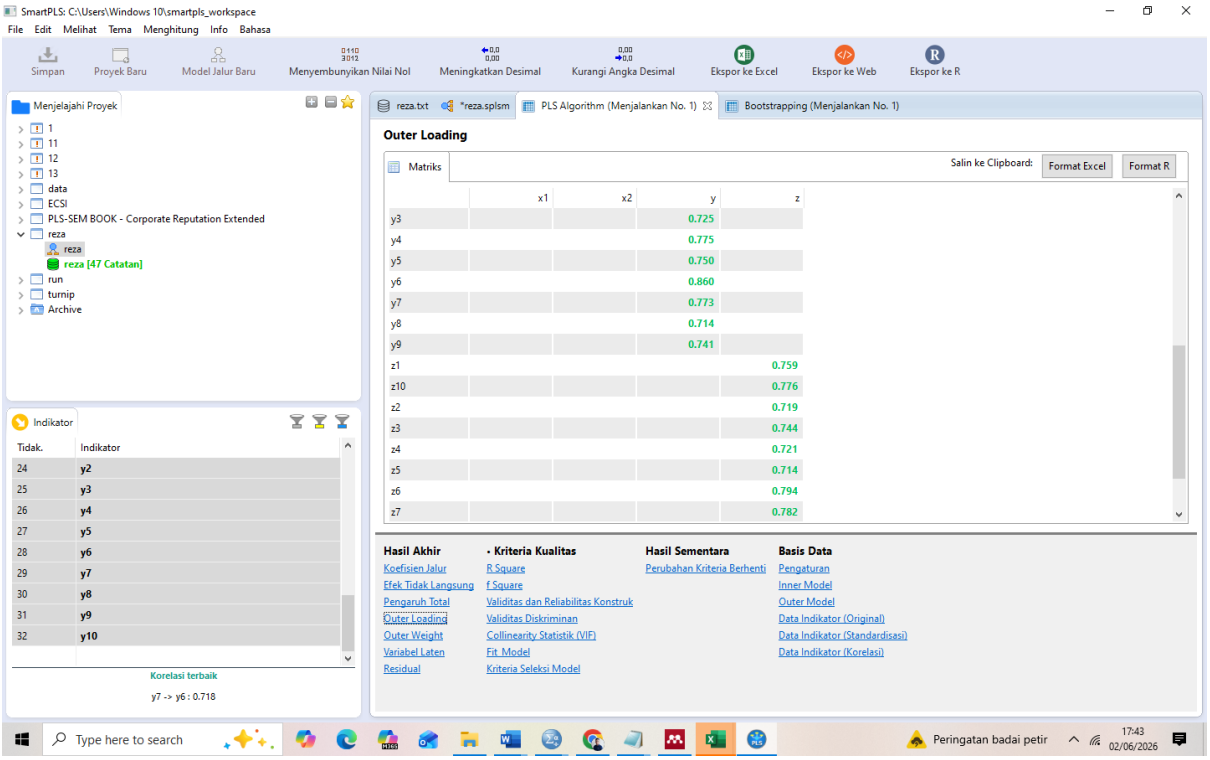
No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja										Total
1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	38
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
8	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	40
9	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
10	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	40
11	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
12	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	44
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
14	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
18	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	41
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
21	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	38
22	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	38
23	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	44
24	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	44
25	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	37
26	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	42
27	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	23
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
29	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
32	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
34	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
37	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	41
40	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	41
41	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	28
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
43	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
44	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
45	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	35
46	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	20
47	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	21

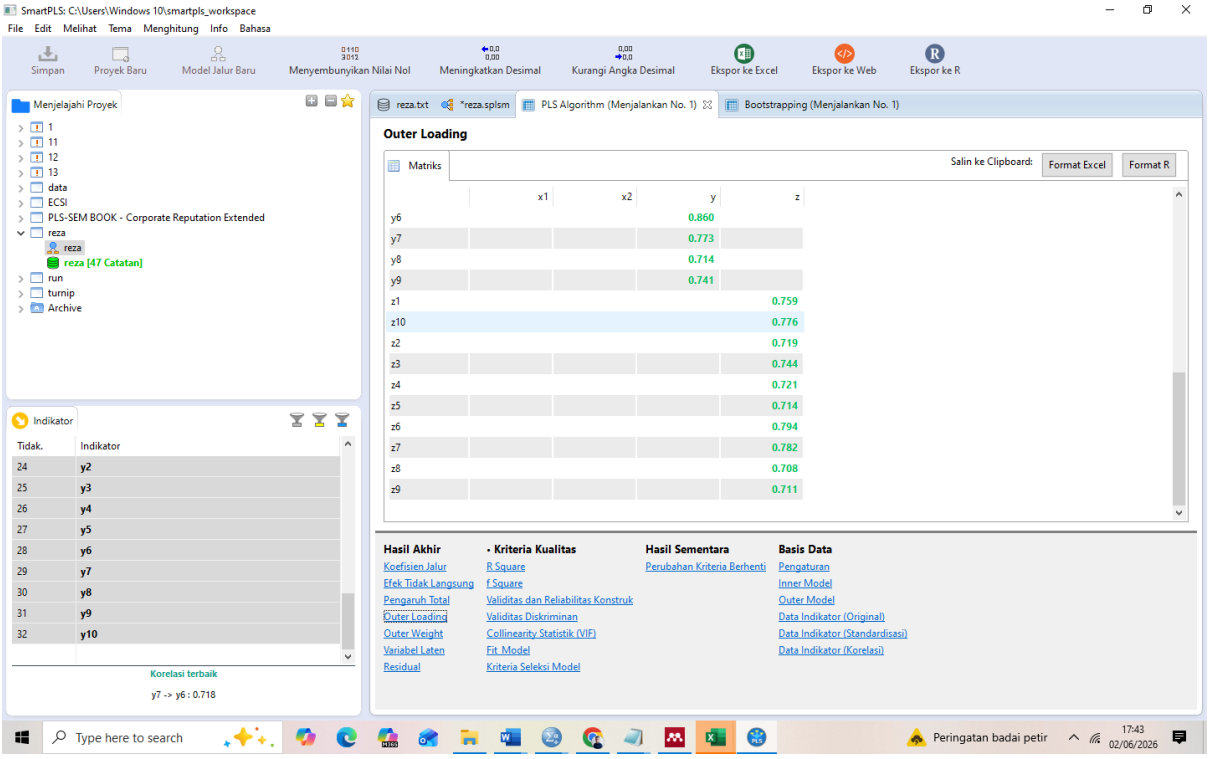
Kinerja Karyawan

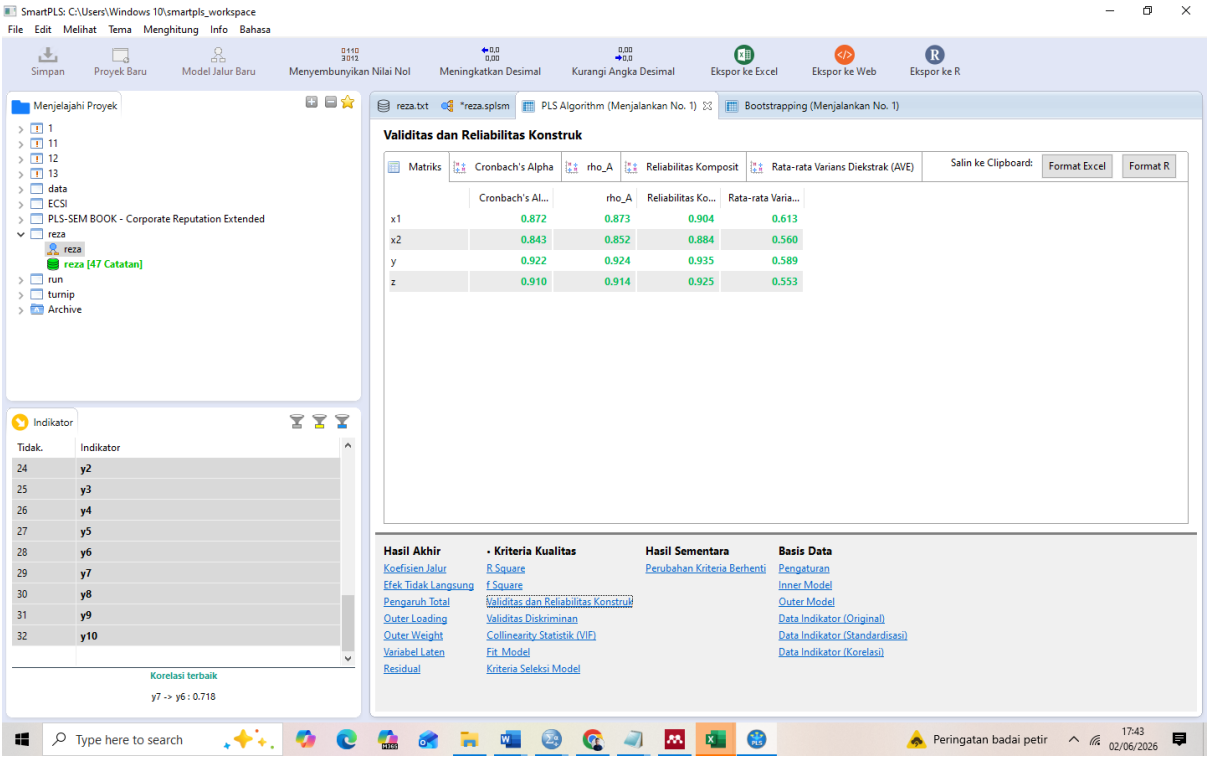
No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan										Total
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
7	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
10	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41
11	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	42
12	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	39
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
16	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	42
17	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	42
18	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	42
19	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	41
20	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	44
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
22	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	42
23	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
24	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	45
25	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
26	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
27	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	28
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
30	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
32	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
38	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
39	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
40	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
41	3	3	4	3	3	3	2	3	3	5	32
42	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
44	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	37
45	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
46	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	19
47	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	24

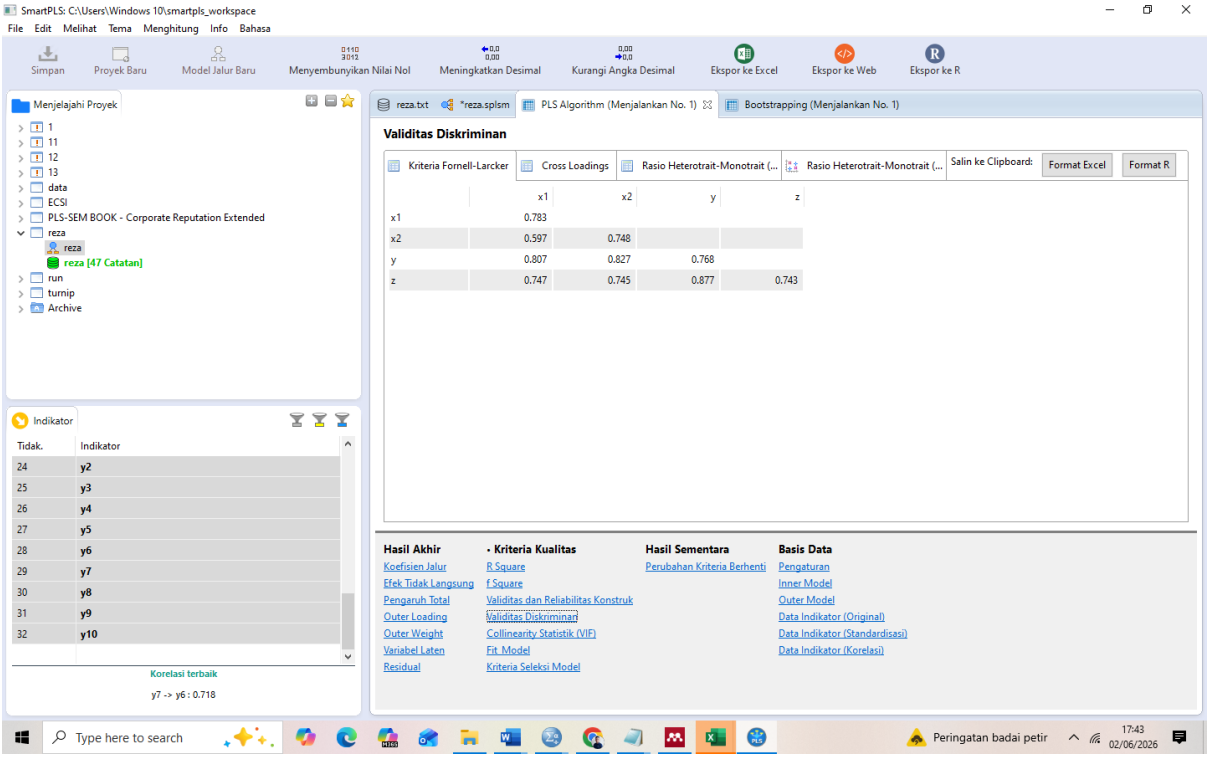
LAMPIRAN PLS

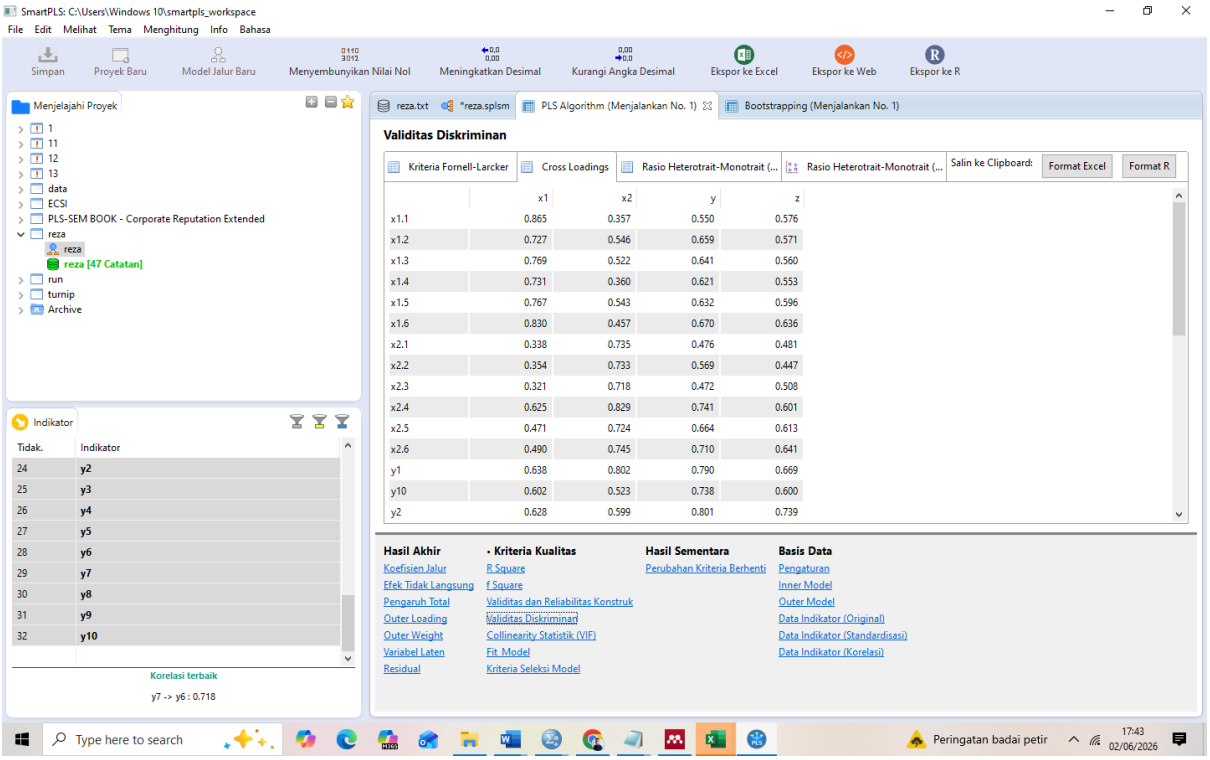


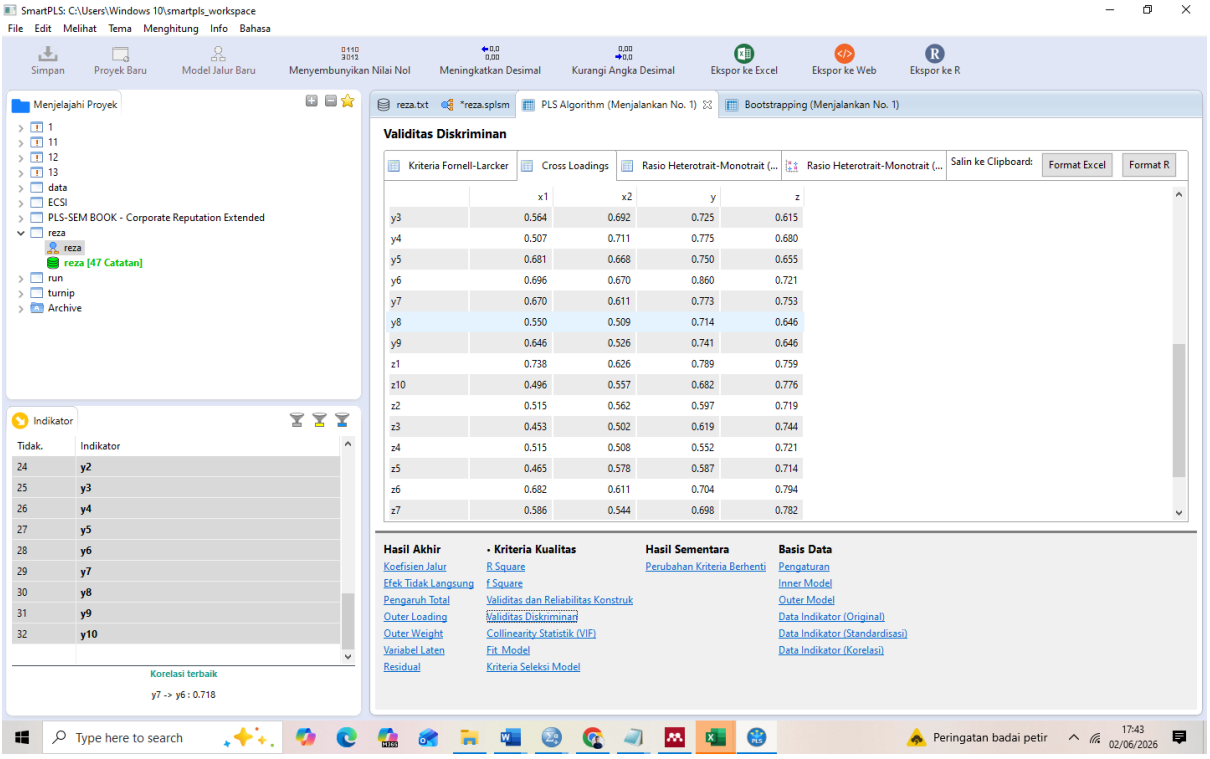

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Outer Loading
Matriks
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
y3 0.725
y4 0.775
y5 0.750
y6 0.860
y7 0.773
y8 0.714
y9 0.741
z1 0.759
z10 0.776
z2 0.719
z3 0.744
z4 0.721
z5 0.714
z6 0.794
z7 0.782
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

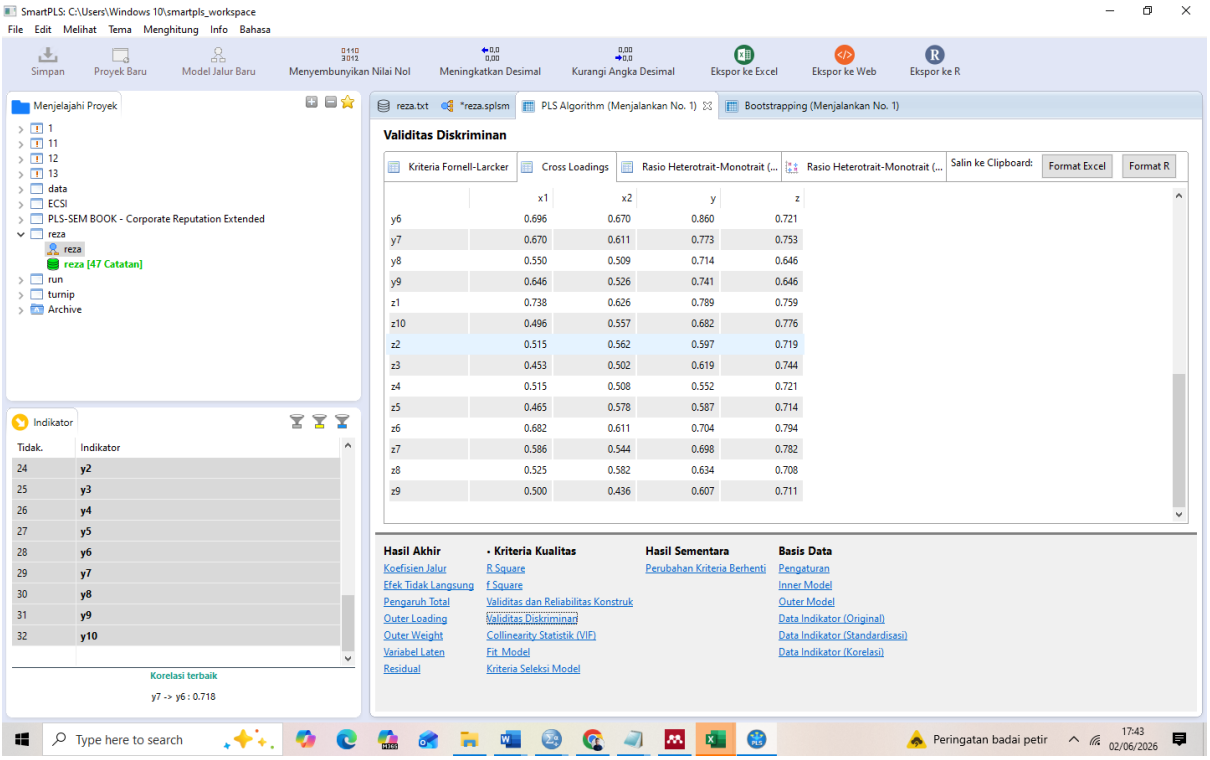

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Outer Loading
Matriks
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
y6 0.860
y7 0.773
y8 0.714
y9 0.741
z1 0.759
z10 0.776
z2 0.719
z3 0.744
z4 0.721
z5 0.714
z6 0.794
z7 0.782
z8 0.708
z9 0.711
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

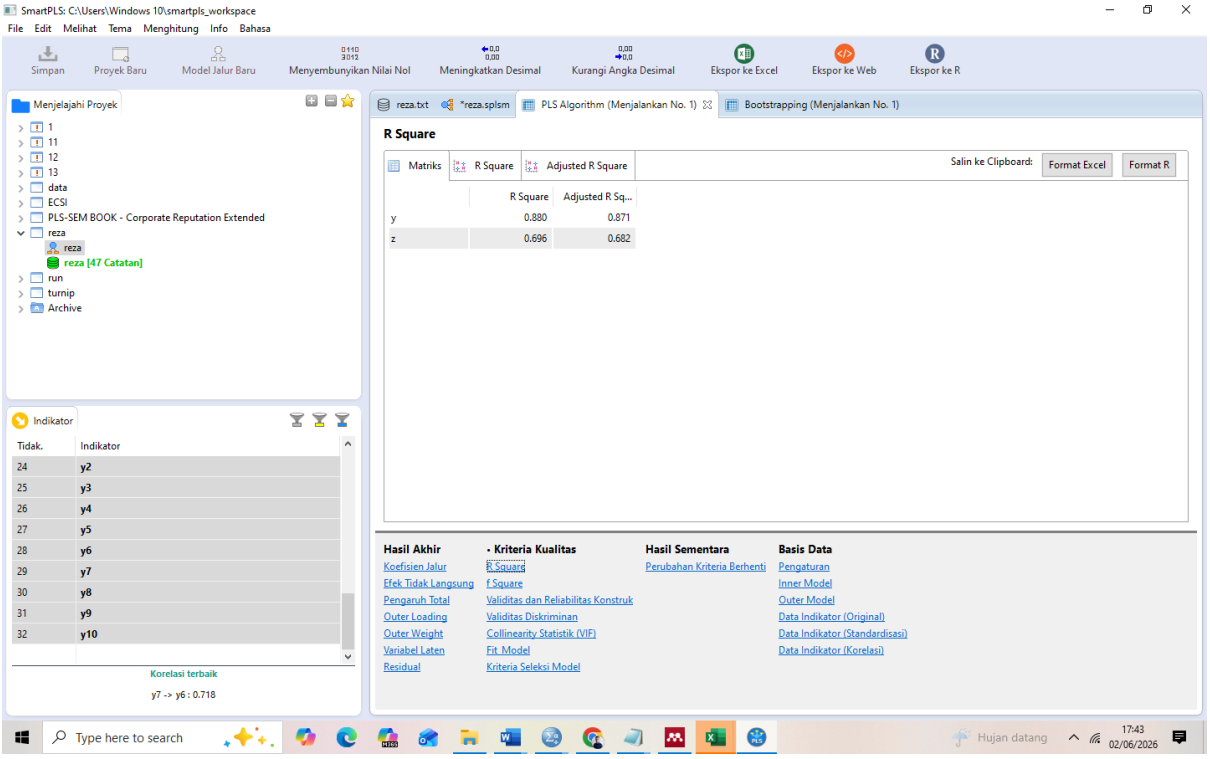

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Matriks
Cronbach's Alpha
rho_A
Reliabilitas Komposit
Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
Cronbach's Al...
rho_A
Reliabilitas Ko...
Rata-rata Varia...
x1 0.872 0.873 0.904 0.613
x2 0.843 0.852 0.884 0.560
y 0.922 0.924 0.935 0.589
z 0.910 0.914 0.925 0.553
Indikator
Tidak.
Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

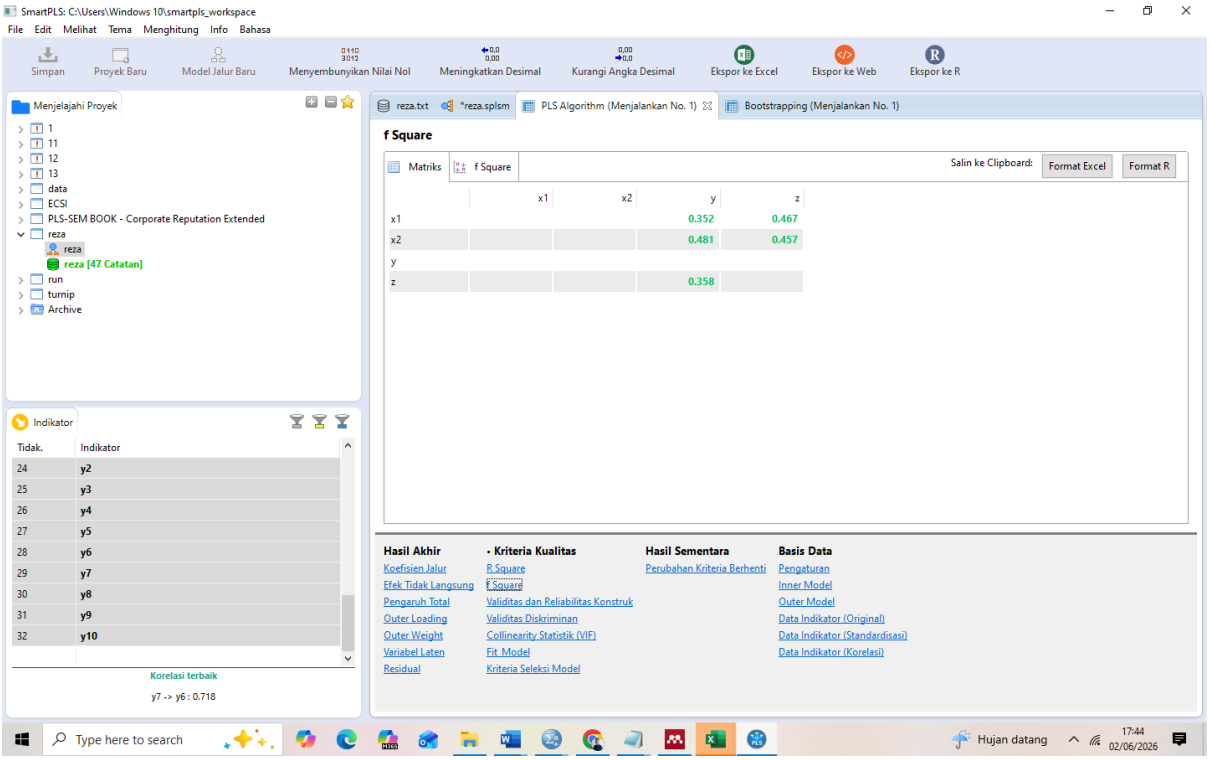

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Validitas Diskriminan
Kriteria Fornell-Larcker
Cross Loadings
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1
x2
y
z
x1 0.783
x2 0.597 0.748
y 0.807 0.827 0.768
z 0.747 0.745 0.877 0.743
Indikator
Tidak.
Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

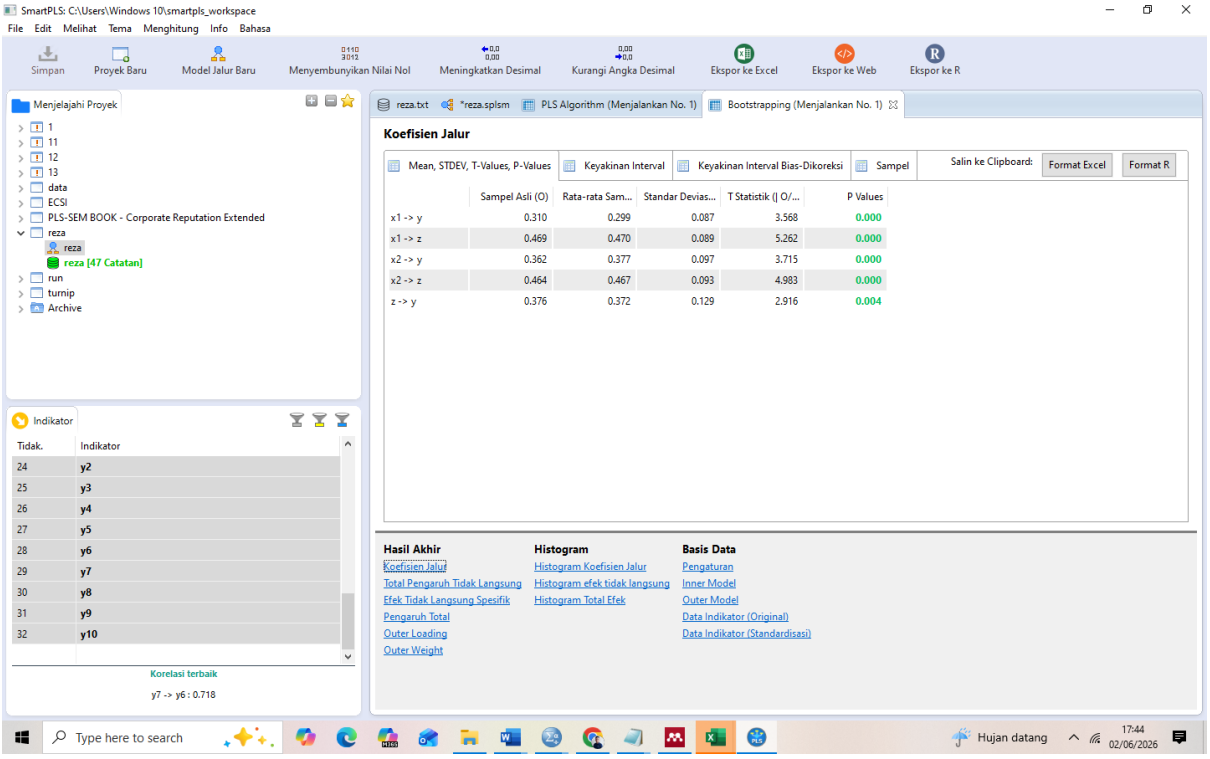

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Validitas Diskriminan
Kriteria Fornell-Larcker
Cross Loadings
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
x1.1 0.865 0.357 0.550 0.576
x1.2 0.727 0.546 0.659 0.571
x1.3 0.769 0.522 0.641 0.560
x1.4 0.731 0.360 0.621 0.553
x1.5 0.767 0.543 0.632 0.596
x1.6 0.830 0.457 0.670 0.636
x2.1 0.338 0.735 0.476 0.481
x2.2 0.354 0.733 0.569 0.447
x2.3 0.321 0.718 0.472 0.508
x2.4 0.625 0.829 0.741 0.601
x2.5 0.471 0.724 0.664 0.613
x2.6 0.490 0.745 0.710 0.641
y1 0.638 0.802 0.790 0.669
y10 0.602 0.523 0.738 0.600
y2 0.628 0.599 0.801 0.739
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
• Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

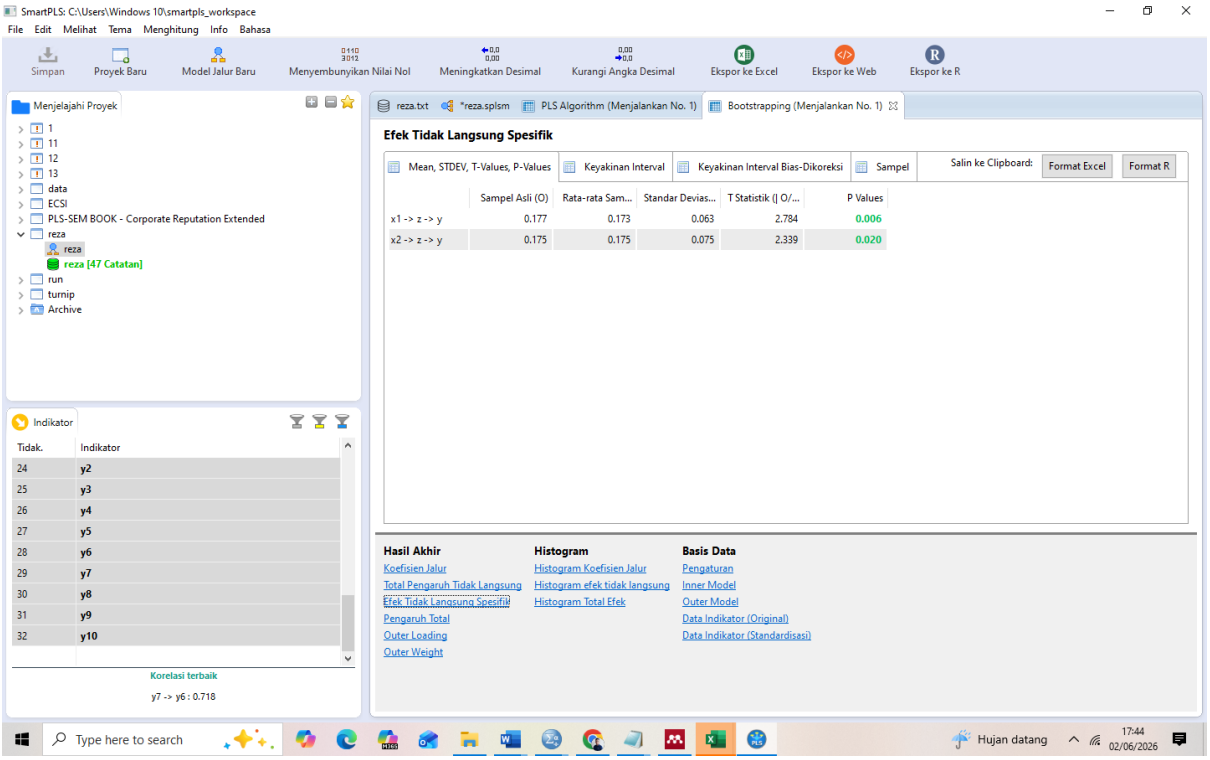

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Validitas Diskriminan
Kriteria Fornell-Larcker
Cross Loadings
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
y3 0.564 0.692 0.725 0.615
y4 0.507 0.711 0.775 0.680
y5 0.681 0.668 0.750 0.655
y6 0.696 0.670 0.860 0.721
y7 0.670 0.611 0.773 0.753
y8 0.550 0.509 0.714 0.646
y9 0.646 0.526 0.741 0.646
z1 0.738 0.626 0.789 0.759
z10 0.496 0.557 0.682 0.776
z2 0.515 0.562 0.597 0.719
z3 0.453 0.502 0.619 0.744
z4 0.515 0.508 0.552 0.721
z5 0.465 0.578 0.587 0.714
z6 0.682 0.611 0.704 0.794
z7 0.586 0.544 0.698 0.782
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
• Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026

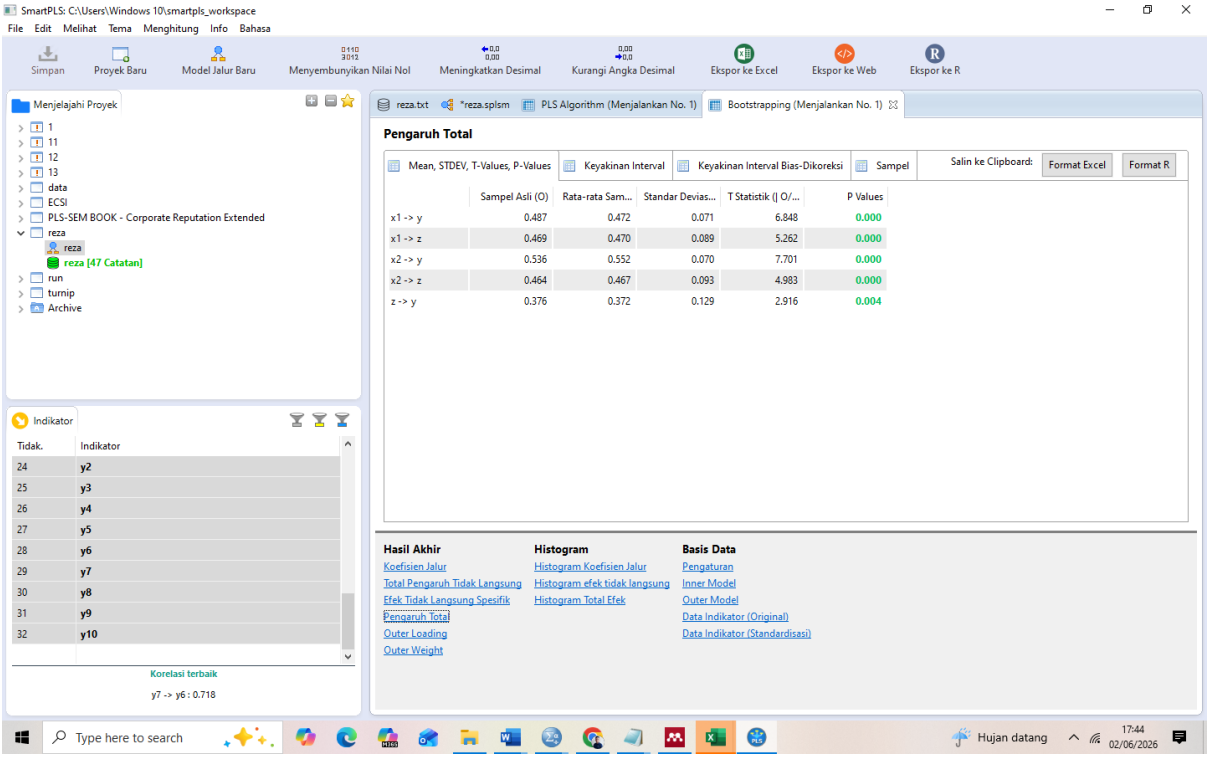

SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Validitas Diskriminan
Kriteria Fornell-Larcker
Cross Loadings
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Rasio Heterotrait-Monotrait (...
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
y6 0.696 0.670 0.860 0.721
y7 0.670 0.611 0.773 0.753
y8 0.550 0.509 0.714 0.646
y9 0.646 0.526 0.741 0.646
z1 0.738 0.626 0.789 0.759
z10 0.496 0.557 0.682 0.776
z2 0.515 0.562 0.597 0.719
z3 0.453 0.502 0.619 0.744
z4 0.515 0.508 0.552 0.721
z5 0.465 0.578 0.587 0.714
z6 0.682 0.611 0.704 0.794
z7 0.586 0.544 0.698 0.782
z8 0.525 0.582 0.634 0.708
z9 0.500 0.436 0.607 0.711
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
• Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Peringatan badai petir
17:43
02/06/2026


SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
R Square
Matriks
R Square
Adjusted R Square
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
R Square Adjusted R Sq...
y 0.880 0.871
z 0.696 0.682
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
• Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Hujan datang
17:43
02/06/2026


SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
f Square
Matriks
f Square
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
x1 x2 y z
x1 0.352 0.467
x2 0.481 0.457
y
z 0.358
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten
Residual
Kriteria Kualitas
R Square
f Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruk
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model
Kriteria Seleksi Model
Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Data Indikator (Korelasi)
Type here to search
Hujan datang
17:44
02/06/2026


SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Koefisien Jalur
Mean, STDEV, T-Values, P-Values
Keyakinan Interval
Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi
Sampel
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
Sampel Asli (O) Rata-rata Sam... Standar Devias... T Statistik (| O/... P Values
x1 -> y 0.310 0.299 0.087 3.568 0.000
x1 -> z 0.469 0.470 0.089 5.262 0.000
x2 -> y 0.362 0.377 0.097 3.715 0.000
x2 -> z 0.464 0.467 0.093 4.983 0.000
z -> y 0.376 0.372 0.129 2.916 0.004
Indikator
Tidak. Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Total Pengaruh Tidak Langsung
Efek Tidak Langsung Spesifik
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Histogram
Histogram Koefisien Jalur
Histogram efek tidak langsung
Histogram Total Efek
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Type here to search
Hujan datang
17:44
02/06/2026


SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Efek Tidak Langsung Spesifik
Mean, STDEV, T-Values, P-Values
Keyakinan Interval
Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi
Sampel
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
Sampel Asli (O)
Rata-rata Sam...
Standar Devias...
T Statistik (| O/...
P Values
x1 -> z -> y 0.177 0.173 0.063 2.784 0.006
x2 -> z -> y 0.175 0.175 0.075 2.339 0.020
Indikator
Tidak.
Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Total Pengaruh Tidak Langsung
Efek Tidak Langsung Spesifik
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Histogram
Histogram Koefisien Jalur
Histogram efek tidak langsung
Histogram Total Efek
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Type here to search
Hujan datang
17:44
02/06/2026


SmartPLS: C:\Users\Windows 10\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa
Simpan
Proyek Baru
Model Jalur Baru
Menyembunyikan Nilai Nol
Meningkatkan Desimal
Kurangi Angka Desimal
Ekspor ke Excel
Ekspor ke Web
Ekspor ke R
Menjelajahi Proyek
1
11
12
13
data
ECSI
PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
reza
reza
reza [47 Catatan]
run
turnip
Archive
reza.txt
*reza.splsm
PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)
Bootstrapping (Menjalankan No. 1)
Pengaruh Total
Mean, STDEV, T-Values, P-Values
Keyakinan Interval
Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi
Sampel
Salin ke Clipboard:
Format Excel
Format R
Sampel Asli (O)
Rata-rata Sam...
Standar Devias...
T Statistik (| O/...
P Values
x1 -> y 0.487 0.472 0.071 6.848 0.000
x1 -> z 0.469 0.470 0.089 5.262 0.000
x2 -> y 0.536 0.552 0.070 7.701 0.000
x2 -> z 0.464 0.467 0.093 4.983 0.000
z -> y 0.376 0.372 0.129 2.916 0.004
Indikator
Tidak.
Indikator
24 y2
25 y3
26 y4
27 y5
28 y6
29 y7
30 y8
31 y9
32 y10
Korelasi terbaik
y7 -> y6 : 0.718
Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Total Pengaruh Tidak Langsung
Efek Tidak Langsung Spesifik
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Histogram
Histogram Koefisien Jalur
Histogram efek tidak langsung
Histogram Total Efek
Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standardisasi)
Type here to search
Hujan datang
17:44
02/06/2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5360/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/7/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 1/7/2025

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Reza Armanda
NPM	:	2205160725
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	sdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

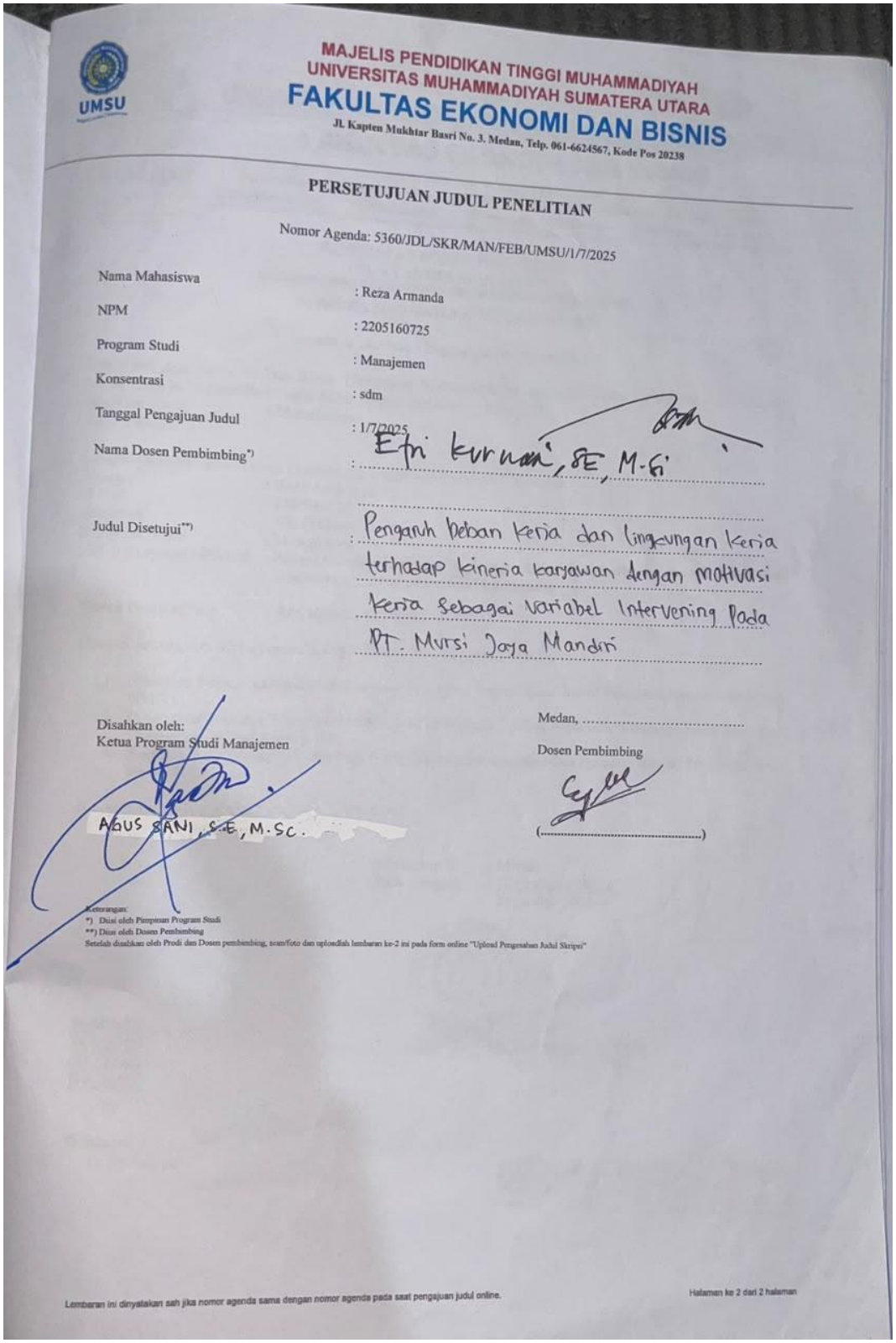
Identifikasi Masalah	:	1.Apakah penggunaan media sosial selama jam kerja berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan 2.Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan dalam menerapkan aturan disiplin kerja 3. apakah durasi penggunaan media sosial berhubungan langsung dengan penurunan atau peningkatan produktivitas? 4.Kurangnya pemahaman terhadap budaya kerja yang mempengaruhi disiplin dan motivasi karyawan
Rencana Judul	:	1. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Selama Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan
Objek/Lokasi Penelitian	:	Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Reza Armanda)

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5360/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/7/2025

Nama Mahasiswa	: Reza Armanda
NPM	: 2205160725
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: sdm
Tanggal Pengajuan Judul	: 1/7/2025
Nama Dosen Pembimbing*)	: Efri Kurnia, SE, M.Si
Judul Disetujui**)	: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mursi Jaya Mandiri

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E, M.Sc.

Medan, ...

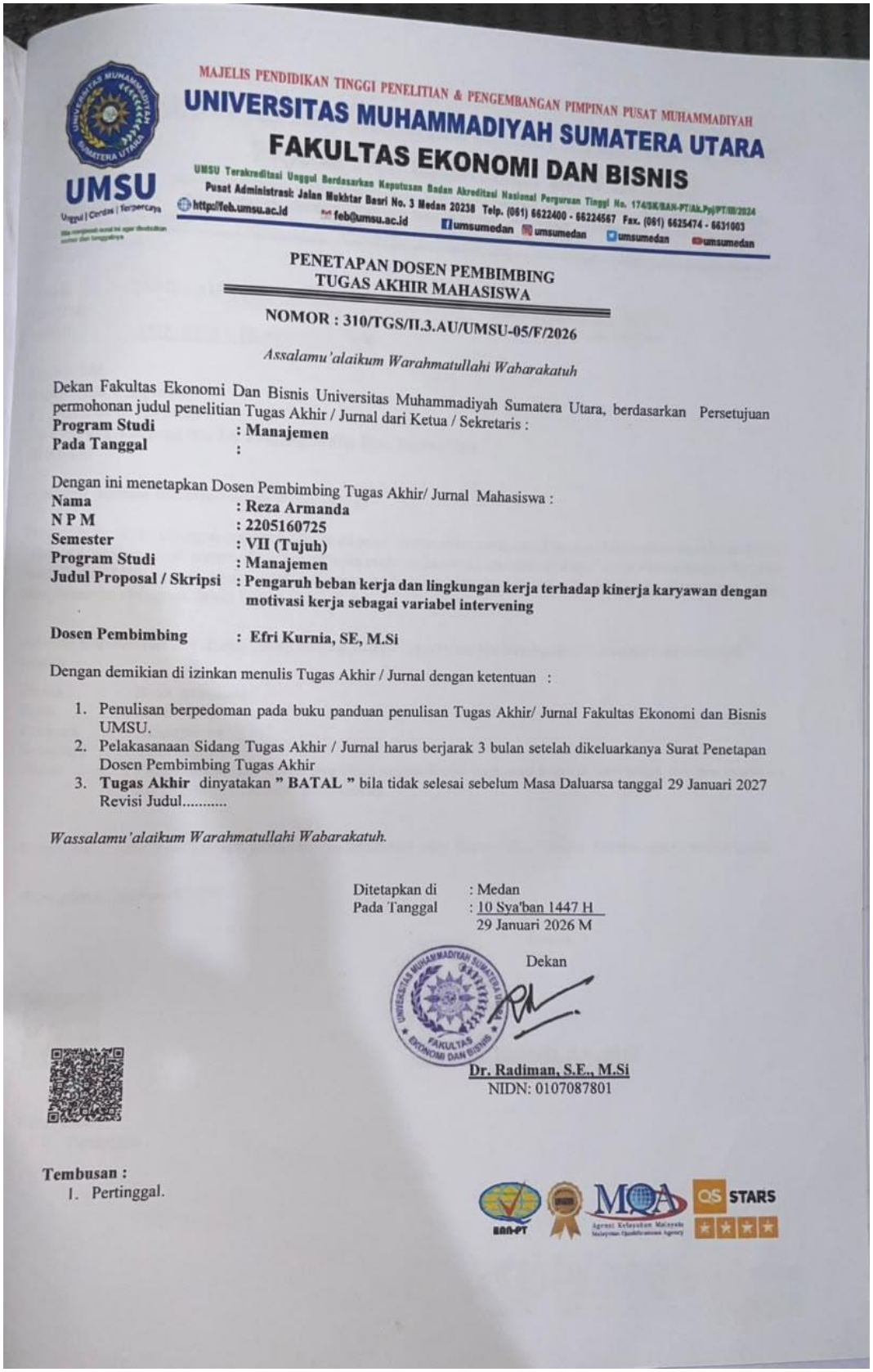
Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 2 dari 2 halaman



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pnp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 310/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Reza Armanda**
N P M : **2205160725**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening**

Dosen Pembimbing : **Efri Kurnia, SE, M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 29 Januari 2027 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Sya'ban 1447 H
29 Januari 2026 M

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 310/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Sya'ban 1447 H
29 Januari 2026 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Mursi Jaya Mandiri
Jln Simpang Tanjung No. 1A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Reza Armanda**
Npm : **2205160725**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening**

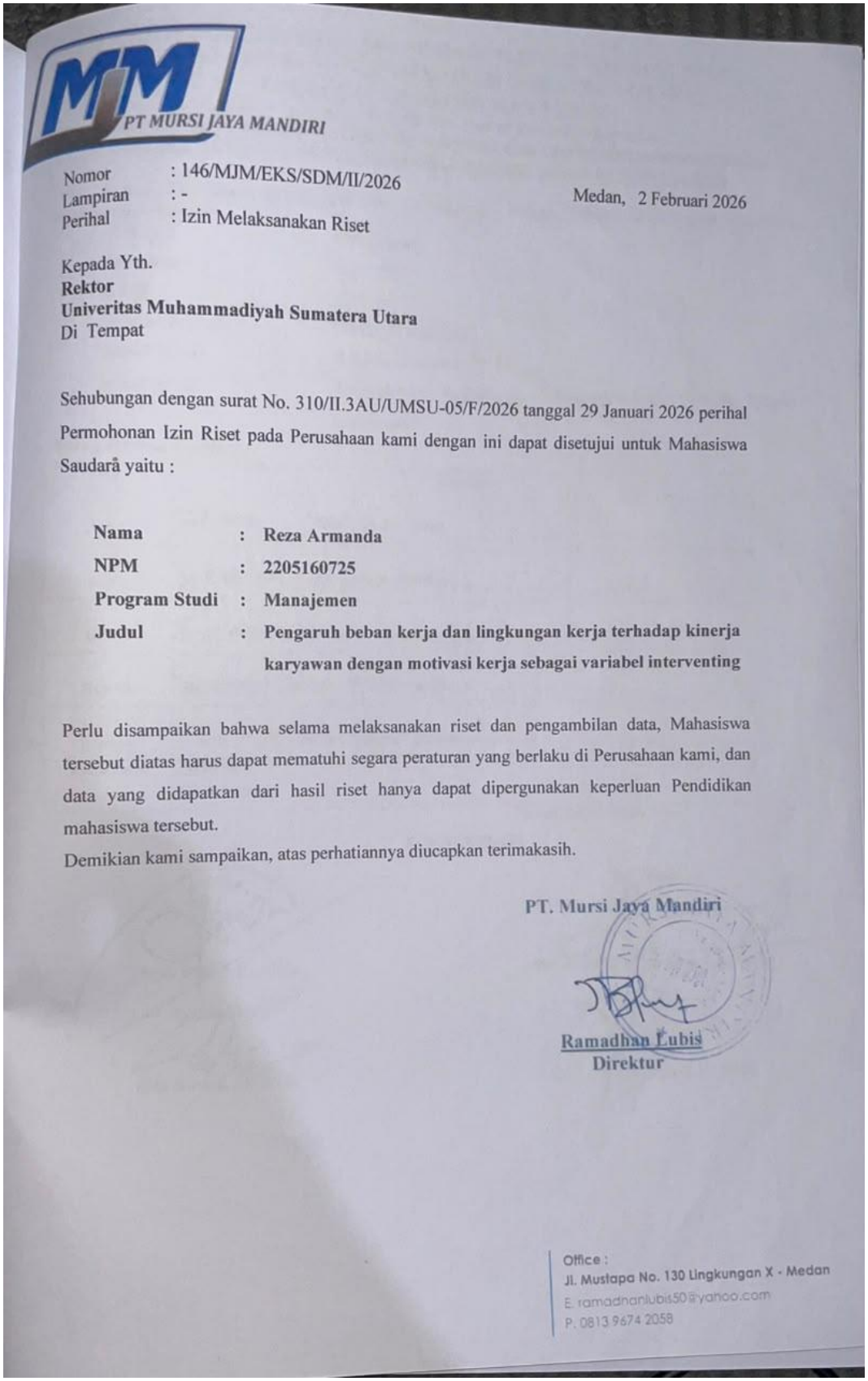
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN : 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal



PT MURSI JAYA MANDIRI

Nomor : 146/MJM/EKS/SDM/II/2026
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Medan, 2 Februari 2026

Kepada Yth.
Rektor
Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Sehubungan dengan surat No. 310/II.3AU/UMSU-05/F/2026 tanggal 29 Januari 2026 perihal Permohonan Izin Riset pada Perusahaan kami dengan ini dapat disetujui untuk Mahasiswa Saudarâ yaitu :

Nama	:	**Reza Armanda**
NPM	:	**2205160725**
Program Studi	:	**Manajemen**
Judul	:	**Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel interventing**

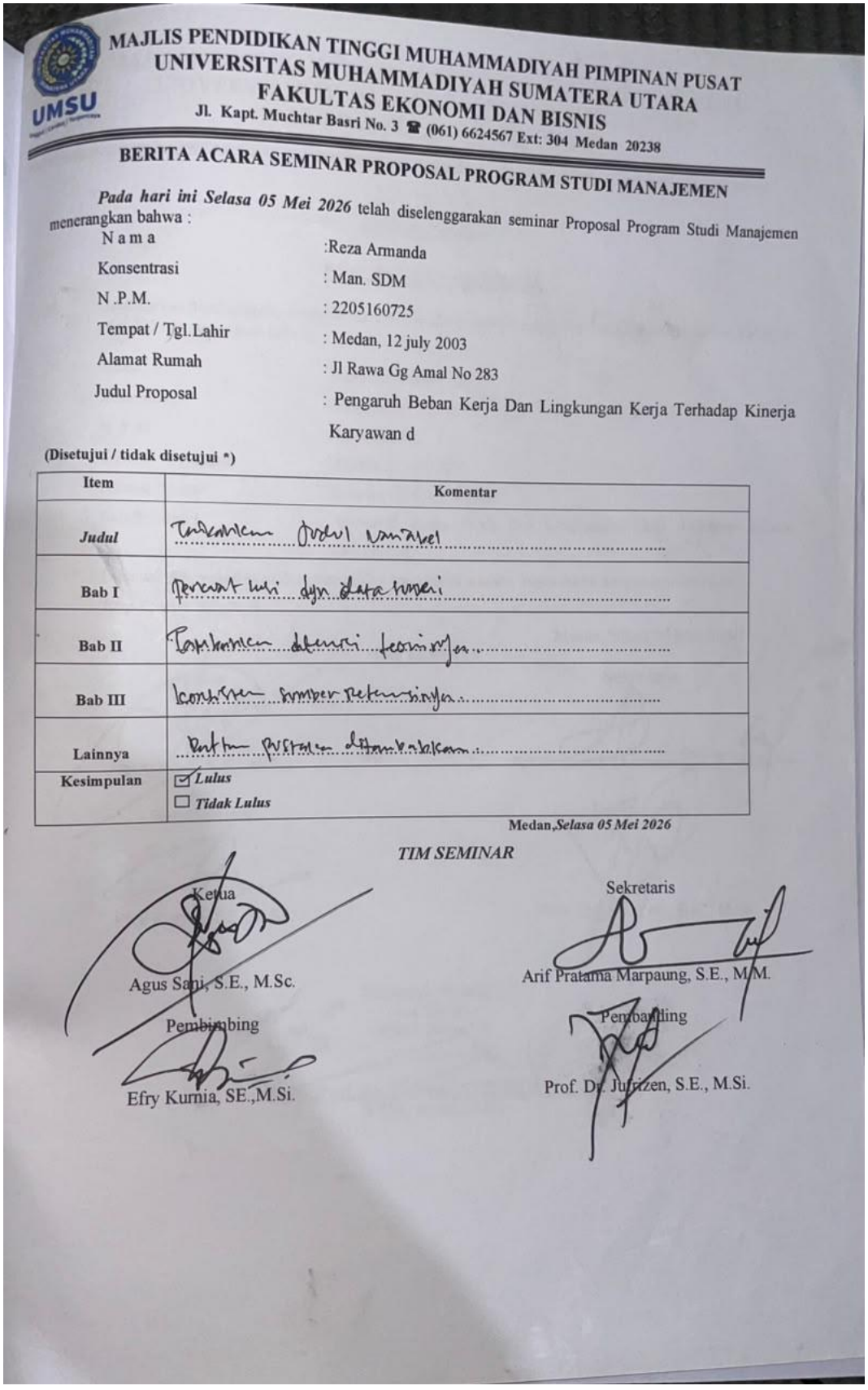
Perlu disampaikan bahwa selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa tersebut diatas harus dapat mematuhi segara peraturan yang berlaku di Perusahaan kami, dan data yang didapatkan dari hasil riset hanya dapat dipergunakan keperluan Pendidikan mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PT. Mursi Jaya Mandiri

Ramadhan Lubis
Direktur

Office :
Jl. Mustapa No. 130 Lingkungan X - Medan
E. ramadhanlubis50@yahoo.com
P. 0813 9674 2058



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa 05 Mei 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	:Reza Armanda
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160725
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 12 july 2003
Alamat Rumah	: Jl Rawa Gg Amal No 283
Judul Proposal	: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan d

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tambahkan judul variabel
Bab I	Perkuat lagi dgn data sumber
Bab II	Tambahkan dalam teorinya
Bab III	konsisten sumber referensinya
Lainnya	Daftar pustaka ditambahkan
Kesimpulan	☑ ***Lulus*** ☐ ***Tidak Lulus***

Medan,*Selasa 05 Mei 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Efry Kurnia, SE.,M.Si.

Pembanding

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Selasa 05 Mei 2026*** menerangkan bahwa:

Nama	: Reza Armanda
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160725
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 12 july 2003
Alamat Rumah	: Jl Rawa Gg Amal No 283
JudulProposal	: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan d.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Efry Kurnia, SE.,M.Si

Medan, Selasa 05 Mei 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

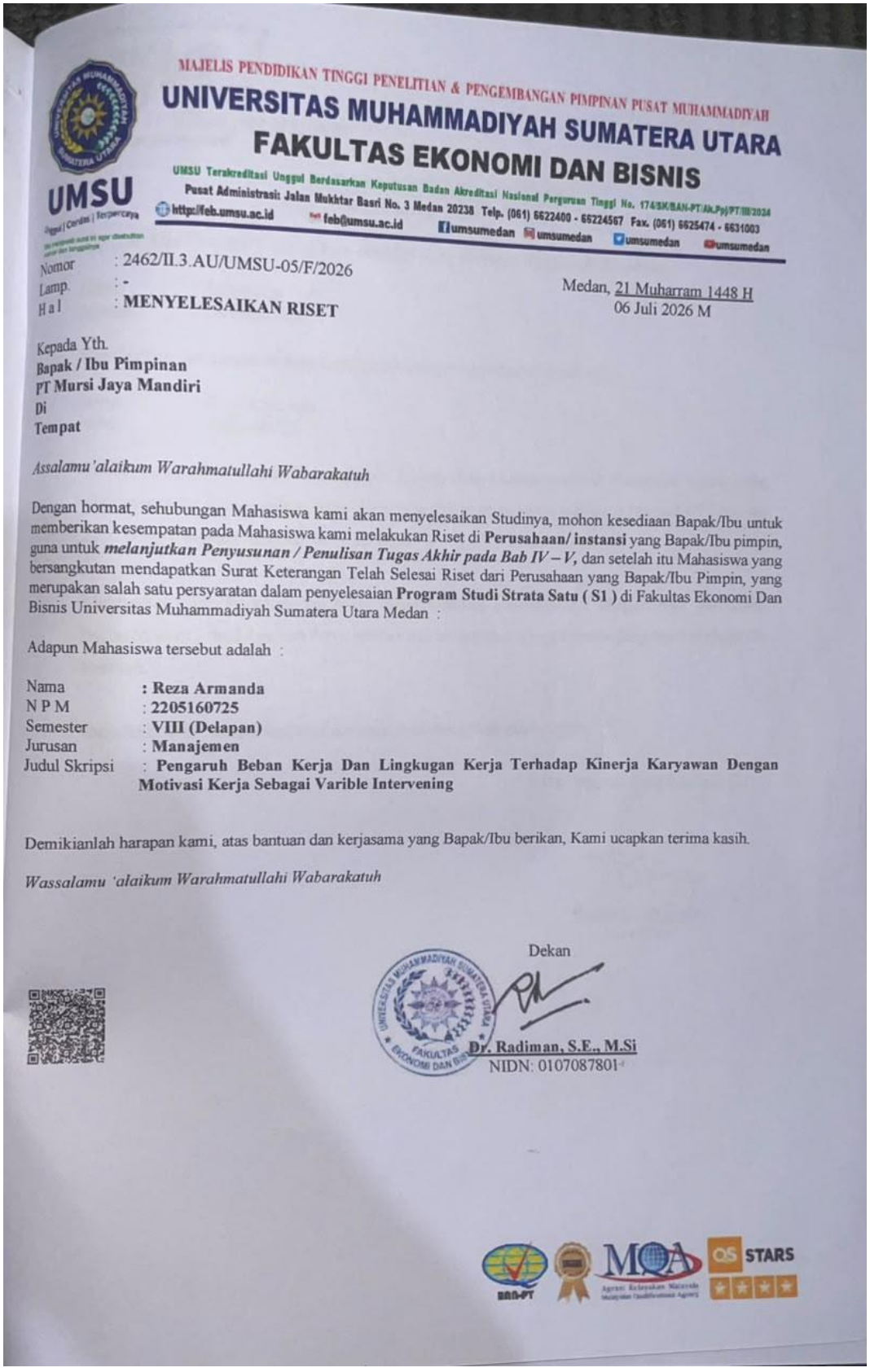
Efry Kurnia, SE.,M.Si.

Pembanding

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2462/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 21 Muharram 1448 H
06 Juli 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Mursi Jaya Mandiri
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	**: Reza Armanda**
N P M	: **2205160725**
Semester	: **VIII (Delapan)**
Jurusan	: **Manajemen**
Judul Skripsi	: **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varible Intervening**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

PT MURSI JAYA MANDIRI

SURAT KETERANGAN RISET
152/MJM/EKS/SDM/VI/2026

Saya Direktur Utama PT Mursi Jaya Mandiri yang bertanda Tangan di Bawah ini :

Nama : Ramadhan Lubis
Jabatan : Direktur Utama

Memberikan keterangan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Reza Armanda
NIM : 2205160725

Adalah mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah menyelesaikan kegiatan penelitian pada Perusahaan kami terhitung tanggal 02 Februari 2026 sampai dengan tanggal 30 April 2026.

Mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitiannya dengan baik dan kami berharap ilmu yang diberikan dapat menambah wawasan sehingga menunjang studi mahasiswa tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PT. Mursi Jaya Mandiri

Ramadhan Lubis
Direktur

Office :
Jl. Mustapa No. 130 Lingkungan X - Medan
E. ramadhanlubis50@yahoo.com
P. 0813 9674 2058

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN PROPOSAL

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Reza Armanda
NPM	:	2205160725
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	:	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interventing

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2026
Pembuat Pernyataan



Reza Armanda

NB :
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi