

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi z di PT Gelindo Garmentama

¹Riovani Jibrán Alghifary, ²Listri Herlina, ³Ilham Winar Nugroho
^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

E-mail: ¹ riovanijibranalghifary@student.inaba.ac.id, ² listri.herlina@inaba.ac.id,
³ ilhamwinar96@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan Generasi Z dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$. Beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,166 > 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,714. Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 85,745 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,796 menunjukkan bahwa 79,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan 20,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work environment, workload, and work motivation on the performance of Generation Z employees at PT Gelindo Garmentama. This study uses a quantitative approach with descriptive and verificative methods. Data were collected through questionnaires distributed to 70 Generation Z employees and analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing. The results show that the work environment does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.086 > 0.05$. Workload also does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.166 > 0.05$. Meanwhile, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.714. Simultaneously, work environment, workload, and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 85.745 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.796 indicates that 79.6% of the variation in employee performance can be explained by the research model, while the remaining 20.4% is explained by other factors outside the research model.

Keyword : Work Environment, Workload, Work Motivation, Employee Performance, Generation Z.

1. PENDAHULUAN

Kompetisi industri manufaktur semakin kesini semakin kompetitif mengharuskan sebuah perusahaan untuk sanggup menjaga produktivitas lewat manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar. Di sektor garmen, pencapaian target produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan karena setiap tahapan proses produksi saling berkaitan. Ketika kinerja karyawan menurun, dampaknya tidak hanya terlihat pada keterlambatan penyelesaian pesanan, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan harus bisa memahami faktor-faktor yang bisa memberikan dampak pada kinerja karyawan supaya visi dan misi sebuah perusahaan bisa diwujudkan secara optimal.

Faktor-faktor yang selalu dihubungkan dengan peningkatan kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman tentram, dan juga memperkuat bantuan untuk kinerja karyawan sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan benar. Kebalikanya, keadaan tempat kerja yang kurang lengkap bisa mempengaruhi kenyamanan, menjadi tidak konsentrasi, dan bahkan memengaruhi produktivitas kerja. Selain lingkungan kerja, beban pekerja juga mempunyai faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan lelah secara fisik begitu juga mental sehingga bisa menyebabkan menurunnya kualitas hasil kerja. Di sisi lain, motivasi kerja yaitu dorongan yang membentuk seorang karyawan bisa berupaya untuk mengeluarkan semua kemampuan terbaiknya untuk meraih visi dan misi sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi umumnya selalu berkomitmen, bertanggung jawab, dan semangat kerja

yang bagus jika dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi.

Perubahan komposisi angkatan kerja dalam beberapa tahun terakhir juga menjadi tantangan baru bagi perusahaan. Generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan membawa gambaran sifat dan perilaku yang berbeda jika diperbandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z bertumbuh beriringan dengan perkembangan teknologi digital, memiliki kemampuan beradaptasi yang bagus, serta cenderung mengharapkan lingkungan tempat kerja yang mendukung, berkesempatan untuk berkembang dengan baik, komunikasi yang terbuka, dan kehidupan yang seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pada generasi sebelumnya belum tentu memberikan hasil yang sama pada Generasi Z.

PT Gelindo Garmentama merupakan perusahaan yang bergerak di industri garmen dengan tenaga kerja yang mayoritas ada pada kelompok usia yang produktif. Dalam aktivitas operasionalnya, perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas produk sekaligus memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga daya saing perusahaannya. Bagi pekerja Generasi Z, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian beban kerja yang wajar, serta motivasi kerja yang berkesempatan untuk tumbuh kembang sesuai kebutuhan mereka diduga menjadi aspek yang bisa berpengaruh pada pencapaian kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil temuan penelitian yang diperoleh menggambarkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menunjukkan bahwasanya ketiga variabel tersebut

memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, sebagiannya lagi menunjukkan bahwasanya besar pengaruhnya berbeda-beda tergantung pada identitas sebuah perusahaan, kategori pekerjaan, maupun identitas sifat pekerja yang dianalisis. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan Generasi Z pada industri garmen di Indonesia masih sedikit. Situasi tersebut menemukan adanya peluang untuk memperkaya analisis kajian tentang faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan berdasarkan kekhasan generasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kajian penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Kajian penelitian ini diupayakan bisa memberikan peran terhadap pengembangan kajian penelitian manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi pandangan yang baik bagi pelaku usaha dalam merancang kebijakan yang lebih cocok dengan karakteristik tenaga kerja Generasi Z guna meningkatkan kinerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

perpedoman pada pendahuluan penelitian, dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Benarkah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama?
2. Benarkah beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama?
3. Benarkah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama?
4. Benarkah lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh pada kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dikerjakan untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. berikut tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja pada karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
2. Untuk mengetahui gambaran beban kerja pada karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
3. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
4. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
5. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
6. Untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
7. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.
8. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi komponen utama yang mendefinisikan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Tingkat kinerja menentukan sejauh mana seorang pekerja bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban kerja yang diberikan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan, semakin besar pula dampak yang diberikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kasmir (2019) menambahkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari perilaku kerja yang ditunjukkan selama menjalankan tugas.

Dalam kajian penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Kinerja yang disebutkan dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, dan motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada di sekitar tenaga kerja ketika menjalankan pekerjaannya. Lingkungan tersebut mencakup kondisi fisik, seperti penerangan, suhu ruangan, kebersihan lingkungan, dan akses fasilitas kerja, maupun kondisi kerja nonfisik, seperti korelasi dengan rekan kerja dan atasan serta suasana kerja dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi, serta hubungan sosial yang terdapat di tempat kerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2018) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

Bagi karyawan Generasi Z, lingkungan kerja bukan hanya memiliki fungsi berupa tempat bekerja, tetapi menjadi ruang yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang berkualitas diperkirakan dapat mengoptimalkan semangat kerja dan menjadi motor penggerak terciptanya kinerja yang baik.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang semestinya dituntaskan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja harus disesuaikan dengan keterampilan dan kapasitas masing-masing supaya pekerjaan dapat dituntaskan secara efisien tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan.

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tarwaka (2015) menyebutkan bahwa beban kerja dapat berasal dari tuntutan fisik maupun mental yang diterima seseorang selama bekerja. Beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta penurunan kualitas pekerjaan, disisi lain beban kerja yang sesuai bisa meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Pada karyawan Generasi Z, pengelolaan beban kerja menjadi aspek utama dikarenakan kelompok usia ini cenderung mengutamakan kesetaraan antara pekerjaan dan lingkup pribadi (*work-life balance*). Oleh sebab itu, pembagian tugas yang proporsional

diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

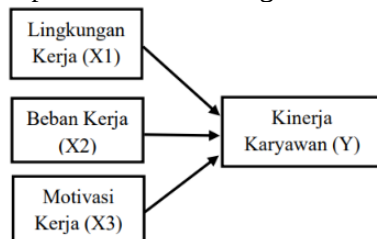
Motivasi kerja adalah daya gerak yang membuat seorang karyawan berkeinginan mengeluarkan seluruh kemampuan dan usahanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bisa bersumber dari dalam diri seorang karyawan ataupun dari lingkungan suasana kerja, seperti apresiasi dalam bentuk reward, kesempatan untuk berkembang baik, maupun dukungan dari perusahaan.

Robbins Coulter (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal.

Dalam konteks Generasi Z, motivasi kerja bukan hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial, namun juga oleh peluang belajar, perkembangan karier, lingkungan kerja yang positif, dan adanya apresiasi atas hasil kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, semangat kerja, dan tanggung jawab yang lebih besar dengan begitu dapat memperoleh hasil kinerja yang positif.

Model Penelitian dan Hipotesis

Model penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, kajian literatur, dan model penelitian yang telah disusun, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- (H1): Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (H2): Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (H3): Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (H4): Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

Metodologi Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama melalui analisis statistik. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Adapun subjek penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Gelindo Garmentama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di PT

Gelindo Garmentama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria tersebut meliputi karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan telah bekerja di perusahaan sehingga memahami kondisi lingkungan kerja serta aktivitas pekerjaannya. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai sumber data primer yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Sementara itu, studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder melalui berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, dilakukan uji simultan (uji F) untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model penelitian dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah disusun, hipotesis penelitian yang diajukan adalah: (H1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (H2) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (H3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (H4) lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan 70 responden. Analisis ini dilakukan dengan menghitung skor rata-rata (mean) setiap indikator dan setiap variabel, kemudian mengelompokkannya ke dalam kategori tertentu sesuai dengan interval penilaian skala Likert lima tingkat.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	Standard Deviation
----------	-----	-----	------	--------------------

lingkungan kerja (X1)	26	40	36.029	3.045	deviasi sebesar 2,568. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama tergolong baik. Standar deviasi yang relatif kecil juga mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.
beban kerja (X2)	26	40	35.343	2.968	Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 39, dengan nilai rata-rata sebesar 35,000 serta standar deviasi sebesar 2,782. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama berada pada kategori yang baik. Standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data kinerja karyawan memiliki tingkat penyebaran yang relatif kecil, sehingga jawaban responden cenderung konsisten.
motivasi kerja (X3)	25	40	35.014	2.568	
kinerja karyawan (Y)	26	39	35.000	2.782	

Sumber: data primer diolah, 2026

Analisis Tabel statistik deskriptif menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik deskriptif dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,029 serta standar deviasi sebesar 3,045. Nilai rata-rata yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Gelindo Garmentama. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau tidak memiliki perbedaan yang terlalu besar.

Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata sebesar 35,343 dan standar deviasi sebesar 2,968. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang cukup baik terhadap beban kerja yang diterima. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden relatif rendah sehingga tanggapan responden cenderung seragam.

Variabel motivasi kerja (X_3) memperoleh nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata sebesar 35,014 serta standar

Secara keseluruhan, keempat variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi dengan standar deviasi yang jauh lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan cenderung positif serta memiliki tingkat penyebaran data yang rendah, sehingga data penelitian dapat menggambarkan kondisi responden dengan cukup baik.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Y1	0.626	0.235	Valid
	Y2	0.669	0.235	Valid
	Y3	0.742	0.235	Valid
	Y4	0.673	0.235	Valid
	Y5	0.477	0.235	Valid
	Y6	0.562	0.235	Valid
	Y7	0.491	0.235	Valid
	Y8	0.634	0.235	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0.519	0.235	Valid
	X1.2	0.711	0.235	Valid
	X1.3	0.736	0.235	Valid
	X1.4	0.721	0.235	Valid
	X1.5	0.737	0.235	Valid
	X1.6	0.617	0.235	Valid
	X1.7	0.588	0.235	Valid
	X1.8	0.599	0.235	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.632	0.235	Valid
	X2.2	0.711	0.235	Valid
	X2.3	0.720	0.235	Valid
	X2.4	0.565	0.235	Valid
	X2.5	0.629	0.235	Valid
	X2.6	0.668	0.235	Valid

Motivasi Kerja	X2.7	0.644	0.235	Valid
	X2.8	0.595	0.235	Valid
	X3.1	0.732	0.235	Valid
	X3.2	0.474	0.235	Valid
	X3.3	0.450	0.235	Valid
	X3.4	0.456	0.235	Valid
	X3.5	0.626	0.235	Valid
	X3.6	0.667	0.235	Valid
	X3.7	0.647	0.235	Valid
	X3.8	0.602	0.235	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,235) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,760	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.811	0.6	Reliabel
Beban Kerja	0.800	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,726	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga

seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.25707093
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.052
	Negative	-0.077
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
^a Test distribution is Normal.		
^b Calculated from data.		
^c Lilliefors Significance Correction.		
^d This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh jumlah data (N) sebanyak 70 responden, dengan nilai Test Statistic sebesar 0,080 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas. Menurut Ghazali (2021), model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memenuhi kriteria berikut:

- Nilai Tolerance $> 0,10$
- Nilai Variance Inflation Factor (VIF) $< 10,00$

Sebaliknya, apabila nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau VIF $\geq 10,00$, maka model regresi mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
lingkungan kerja	0.343	2.919
beban kerja	0.402	2.490
motivasi kerja	0.334	2.994

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABSRES) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Sig.
lingkungan kerja	0.317
beban kerja	0.087
motivasi kerja	0.637

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,317 > 0,05$; $0,087 > 0,05$; dan $0,637 > 0,05$). Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi diperoleh berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients (B) yang diolah menggunakan program IBM SPSS.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

variable	Unstandardized Coefficients
(Constant)	0.463
lingkungan kerja	0.151
beban kerja	0.115
motivasi kerja	0.714

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,463 + 0,151X_1 + 0,115X_2 + 0,714X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,463, artinya jika lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,463.
2. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,151, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Koefisien beban kerja sebesar 0,115, artinya peningkatan beban kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,115 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,714, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Nilai koefisien ini merupakan yang paling besar dibandingkan variabel lainnya.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,745	0,086	Tidak signifikan
Beban Kerja (X_2)	1,402	0,166	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	6,850	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Artinya, perubahan lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,166 > 0,05$. Dengan demikian, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Artinya, perubahan beban kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 6,850. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

b. Uji f Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji f

Model	F	Sig.	keterangan
Regresi	85.745	.000 ^b	model signifikan

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,745 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0.796	0.787

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini berarti bahwa 79,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 20,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,787 atau 78,7% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan Generasi Z tetap tergolong tinggi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,086 > 0,05$. Meskipun demikian, koefisien regresi sebesar $0,151$ menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, tetapi pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah, Jakarta, dan Wildan (2026) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Ogda, Sudarijati, dan Ismartaya (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hayani, Asfiah, dan Robbie (2021) juga menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Pricilia dan Julianti (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda tergantung pada karakteristik perusahaan dan karyawan. Dalam penelitian ini, kondisi lingkungan kerja di PT Gelindo Garmentama kemungkinan sudah cukup baik sehingga perubahan lingkungan kerja tidak secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Dengan demikian, perusahaan tetap perlu menjaga kondisi lingkungan kerja, tetapi

peningkatan kinerja juga perlu didukung oleh faktor lain, terutama motivasi kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,166 > 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,115$ menunjukkan arah hubungan yang positif, tetapi pengaruh tersebut belum signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ogda, Sudarijati, dan Ismartaya (2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi dan Waruwu (2023) juga menjadi penelitian yang relevan karena menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Padang. Penelitian tersebut tercantum sebagai salah satu rujukan dalam penelitian Ogda et al.

Selain itu, penelitian Fitriyani, Krisnandi, dan Digidowiseiso mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak signifikan.

Perbedaan hasil dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja tidak selalu sama. Karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama kemungkinan telah mampu menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perubahan beban kerja belum tentu secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tetap perlu dikelola dengan baik, tetapi dalam penelitian ini bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,714. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ogda, Sudarijati, dan Ismartaya (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Hayani, Asfiah, dan Robbie (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pricilia dan Julianti (2024) juga memperkuat hasil penelitian ini karena menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Purwanto dan Meilani (2024) mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga secara khusus membahas hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai target, mendapatkan penghargaan, mengembangkan kemampuan, dan memperoleh hasil kerja yang baik akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,714, yang merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya, juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling kuat dalam model penelitian ini.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 85,745 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Al Afif, Merdeka, dan Sudapet (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri food and beverage di Jawa Timur. Penelitian tersebut juga memperoleh nilai signifikansi simultan sebesar 0,000.

Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian Ogda, Sudarijati, dan Ismartaya (2025). Penelitian tersebut menggunakan ketiga variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, untuk menjelaskan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Fitriyani, Krisnandi, dan Digdowiseiso (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Mandala, Mandala, dan Maspufah (2025) menggunakan model yang lebih luas dengan memasukkan lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Dalam penelitian ini, meskipun lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keduanya tetap memberikan

kontribusi ketika diuji bersama dengan motivasi kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai R Square sebesar 0,796 atau 79,6%, yang berarti lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Gelindo Garmentama, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif namun belum signifikan, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beban Kerja juga memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan, sehingga perubahan beban kerja belum menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan, yang menunjukkan bahwa dorongan, semangat, dan keinginan karyawan dalam bekerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai R Square sebesar 79,6%, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 79,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 20,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Al Afif, F. S., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh motivasi

kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>

Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital*.

Desindria, S., Recky, R., Siddiq, A. M., & Nuradina, K. (2026). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA X. *Jurnal Daya Saing*, 12(2), 722-731.

Dewi, A. S., & Waruwu, D. (2023). The effect of work motivation and workload on employee performance in PT. PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 412–422.

Febriyani, V. P., Herlina, L., & Yuliawan, W. (2026). The Influence of Management Information System Effectiveness and Users' Technical Competence on Individual Performance at PT Pindad Enjinereng Indonesia (PT PEI). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 9(1), 1970-1980. <https://doi.org/10.31538/ijse.v9i1.9008>

Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digidowiseiso, K., & Saat, S. A. (2024). The influence of workload, work motivation, and physical work environment on employee performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(2), 397–406.

- <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, U., Tinambunan, T. A., & Wildan, A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 532–543. <https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p532-543>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). Effect of work environment and work motivation on employee performance at NTB Province Hospitals. *Jamanika: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(4), 299–307. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v1i4.19410>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lismayanti, D., Recky, R., Ismail, G. D., Nuradina, K., & Saputro, A. H. (2025). PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN BANDUNG. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 373–380.
- Ma'ruf, F. (2025). Analisis work life balance, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1677–1682. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.726>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mandala, Mandala, & Maspufah. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*.
- Mustagaful Fikri, Listri Herlina, & Ilham Winar. (2025). Pengaruh Kepercayaan dan Persepsi Risiko terhadap Penggunaan QRIS sebagai Instrumen Transaksi Keuangan Digital pada Generasi Z di Kota Bandung. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9097–9108. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2864>
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurmilawati, N., Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4).
- Nurrahmah, W., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2024). Motivasi sebagai mediasi antara K3, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i1.1925>
- Ogda, Y., Sudarjati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856.

<https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>

- Pricilia, B., & Julianti, W. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *REMB: Research Economics Management and Business*, 2(2), 14–18. <https://doi.org/10.36232/remb.v2i2.1685>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cet. 3). Alfabeta.

