



## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC

Faiz Arkaan Attawab<sup>1</sup>, Agung Wahyu Handaru<sup>2</sup>, Christian Wiradendi Wolor<sup>3</sup>  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Negeri Jakarta<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [arkanattawab@gmail.com](mailto:arkanattawab@gmail.com)

Diterima: 07-07-2025 | Disetujui: 16-07-2025 | Diterbitkan: 18-07-2025

### ABSTRACT

*This study aims to examine whether workload and work environment have an influence on work motivation at PT Pertamina Bina Medika. The study involved 100 employee samples from PT Pertamina Bina Medika and used a quantitative method with questionnaire distribution. The results showed that workload has a significant effect on work motivation, the work environment also significantly affects work motivation, and both workload and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee motivation. Therefore, company management needs to pay attention to workload balance and create a comfortable work environment to enhance employee motivation.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Bina Medika. Penelitian ini melibatkan 100 sampel karyawan pada PT Pertamina Bina Medika dan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja dan signifikan terhadap motivasi kerja dan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap motivasi kerja. Adapun Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

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

### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Faiz Arkaan Attawab, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 885-900. <https://doi.org/10.63822/0793g182>

## PENDAHULUAN

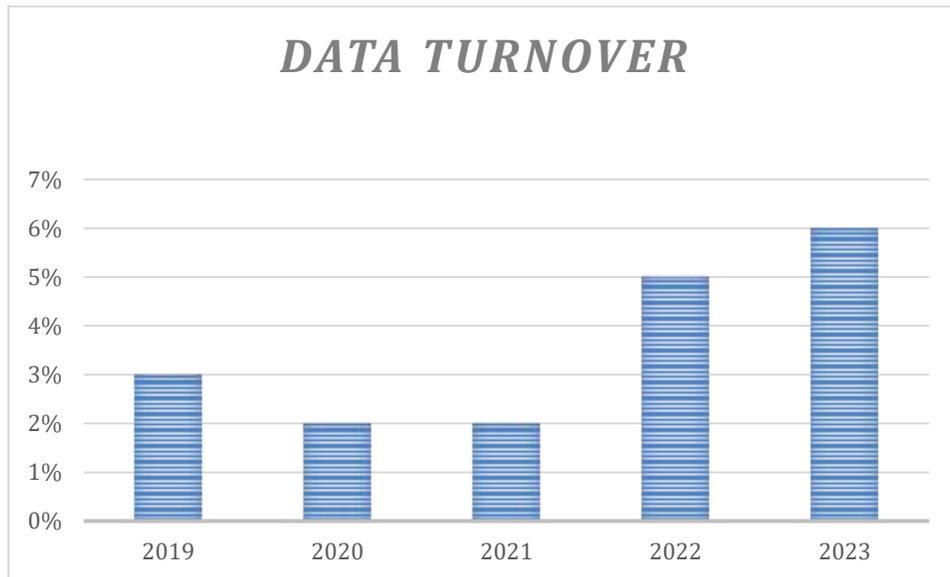
Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dikarenakan pengelolaan perusahaan dilakukan oleh manusia, sehingga sumber daya manusia adalah faktor yang harus selalu di perhatikan karena menyangkut keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dengan kinerja yang optimal dan adanya rasa motivasi dalam melakukan pekerjaan, ini menghasilkan output yang maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta penting yang dikelola dengan baik guna pencapaian tujuan perusahaan (Marjanuardi & Ratnasari, 2019).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai mempengaruhi tingkah laku individu untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015). Senada dengan pernyataan Rivai perusahaan harus selalu menjaga kinerja tiap individu selalu optimal, oleh karena itu perusahaan harus selalu memerhatikan motivasi kerja dikarenakan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja pun akan meningkat. Perusahaan diharapkan memiliki sebuah rencana atau strategi dalam menjaga motivasi tiap individu agar selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih antusias, bersemangat, dan penuh dedikasi terhadap perusahaan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Selain untuk pencapaian tujuan perusahaan,

Motivasi memberikan dampak penting dalam kreativitas, karena individu yang memiliki kualitas kreatif cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kontribusi mereka kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Aurorita & Kutandi, 2023). Mereka cenderung untuk mencari cara baru dan efektif dalam melakukan suatu pekerjaan, serta memberikan solusi atas tantangan yang dihadapi perusahaan. Inovasi yang terus-menerus diperlukan untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif dan adaptif dalam menghadapi kompetitor perusahaan ataupun perubahan yang ada. Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan mungkin bekerja di bawah potensi mereka, yang dapat menghambat kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah sebuah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari faktor eksternal maupun internal, yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuannya secara optimal (Ratnawati, 2020.). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menjaga motivasi kerja karyawan selalu tinggi bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan, hal ini dikarenakan peningkatan atau penurunan motivasi banyak di sebabkan oleh banyak faktor yaitu antara lain beban kerja dan lingkungan kerja. Masalah yang sering terjadi yang di sebabkan oleh penurunan motivasi kerja adalah banyaknya karyawan yang tidak puas atau tidak termotivasi untuk bertahan di suatu perusahaan dan ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan serta meningkatkan angka turnover pada suatu perusahaan. Berikut adalah data turnover pada perusahaan PT Pertamina Bina Medika IHC.



**Gambar 1. 1 Data Turnover PT Pertamina Bina Medika IHC**

Sumber: PT Pertamina Medika IHC. 2024

Motivasi karyawan memiliki peran penting dalam memengaruhi *Turnover intention*, karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan serta organisasi mereka (Rustiawan, 2023). Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat dilihat adanya perubahan tingkat turnover yang terjadi pada rentang tahun 2019 sampai dengan 2023. Dengan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi fluktuasi pada tiap tahunnya dan pada 3 tahun terakhir cenderung mengalami kenaikan pada data turnover di PT Pertamina Bina Medika HC. *Turnover* memiliki dampak negatif jika dilihat dari sisi karyawan dalam bekerja, dengan alasan bahwa stres yang tinggi akan menghilangkan ide-ide kreatif mereka dan mengurangi pengayaan pemberdayaan kerja (Javed et al., 2014). Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk merekrut karyawan baru jika tingkat turnover tinggi (Kurniawaty et al., 2019; Nawaz & Pangil, 2016; Aburumman et al., 2020). Dengan hal ini menandakan bahwa telah terjadi masalah atau faktor yang menyebabkan turunnya motivasi kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan turunnya semangat dan motivasi karyawan (Nurofik & Yuliana, 2022 ). Menurut Riani & Putra (2017) beban kerja memiliki pengaruh kepada pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Ketika semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani karyawan dan selanjutnya akan meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang dialami karyawan mencakup jumlah tugas, kompleksitas, serta tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa tugas-tugas tersebut sebagai tantangan yang bisa diatasi. Namun, beban kerja yang berlebihan, tidak terstruktur, atau melebihi kemampuan individu dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi kerja. Kondisi ini dapat berujung pada penurunan kinerja, stres, dan bahkan burnout (kelelahan emosional). Hal ini didukung oleh penelitian *Journal of Occupational Health Psychology* bahwa

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC

(Attawab, et al.)

stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan motivasi karyawan, mengurangi produktivitas dan dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. *Burnout* juga dapat mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja mereka.

Berdasarkan prariset pada PT Pertamina Bina Medika IHC, beban kerja pada perusahaan ini cukup berat, sehingga memaksa para karyawan untuk bekerja lembur pada setiap bulannya. Berikut adalah data lembur karyawan pada 5 bulan terakhir.

Selanjutnya adalah faktor lingkungan kerja, penurunan motivasi karyawan dapat juga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Jufrizen (2020), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wiryawan & Risqon, 2020). Sebaliknya lingkungan kerja yang positif akan mengakibatkan karyawan merasa didukung, dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang dan secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi. Hal ini sesuai juga dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) yang dimana isinya yaitu faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik yang buruk, hubungan antara satu sama lain yang negatif, manajemen yang buruk dan kondisi kerja yang tidak mendukung adalah faktor hygiene yang jika tidak diperhatikan, dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Herlinda, Menne, & Suriani, 2021). Lingkungan kerja banyak memiliki sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik maupun mental (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017). Tempat kerja yang nyaman sangat penting dalam menjaga karyawan agar selalu fokus pada pekerjaannya dan terus dapat memberikan output yang optimal.

Sehubungan dengan prariset yang dilakukan pada bulan September hingga oktober di PT Pertamedika IHC, peneliti mendapatkan adanya keluhan dari beberapa karyawan di PT Pertamina Bina Medika IHC terkait lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti adanya AC atau pendingin ruangan yang tidak sesuai ukurannya dengan besarnya ruangan, hal tersebut membuat ruangan tersebut sangat dingin dan juga pendingin ruangan tersebut memiliki suara yang cukup besar, yang menimbulkan kebisingan sehingga mengganggu para karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien serta menurunkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada PT Pertama Bina Medika IHC terkait dengan motivasi kerja yaitu beban kerja yang terlalu tinggi yang di tandai dengan banyaknya karyawan yang melakukan lembur, kemudian lingkungan kerja yang kurang nyaman yang membuat karyawan kurang efektif dalam bekerja. Fenomena tersebut yang mengindikasikan bahwa terdapat penurunan motivasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 100 orang karyawan atau staff PT Pertamina Bina Medika IHC yang berasal dari berbagai unit kerja, sampel

pada penelitian ini sebanyak 100 orang dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini juga sebanyak 100 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta menentukan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah hubungannya positif atau negatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien untuk  $X_1$

$b_2$  = Koefisien untuk  $X_2$

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.683	2.659		4.394	.000
	Beban Kerja	.382	.077	.440	4.951	.000
	Lingkungan Kerja	.169	.083	.181	2.039	.044

Dari tabel diatas, didapat nilai konstanta dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.683 + 0,382X_1 + 0,169X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta yang didapat senilai 11.683 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja konstan atau  $X=0$ ,

maka motivasi kerja memiliki nilai sebesar 11.683. Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa, jika beban kerja (X1) ditingkatkan dengan asumsi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel motivasi kerja (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,382 dan variabel beban kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,169, maka nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) ditingkatkan dengan asumsi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel motivasi kerja (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,169 dan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### Uji T

Uji T atau Parsial dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individu) dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018). Maka uji T ini digunakan dalam pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (Beban Kerja  $X_1$  dan Lingkungan Kerja  $X_2$ ) di dalam penelitian ini terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) secara individu atau parsial. Adapun syarat untuk uji t sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

- a. Bila  $P\ value < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan.
- b. Bila  $P\ value > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

**Tabel 2 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.683	2.659		4.394	.001
BEBAN KERJA	.382	.077	.440	4.951	.001
LINGKUNGAN KERJA	.169	.083	.181	2.039	.044

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil sebagai berikut:

- a. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Beban kerja (X1) adalah sebesar 0.001, dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Beban kerja (X1) terhadap Motivasi kerja (Y)
- b. Nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0.044 dikarenakan nilai  $0.044 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Y)

### Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018). Cara pengujian F adalah dengan

membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  atau dengan uji signifikansi. Uji F sendiri memiliki kriteria sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

- a.  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $p-value > 0,05$ , artinya jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel bebas tersebut tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.
- b.  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $p-value < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel bebas tersebut terdapat pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.

**Tabel 3 Hasil Uji F**  
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195.927	2	97.963	16.185	.001 <sup>b</sup>
Residual	587.113	97	6.053		
Total	783.040	99			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig.  $0.001 < 0.05$ , maka hipotesis diterima, atau dengan kata lain Beban kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dengan satu, nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Sedangkan apabila nilai koefisien semakin besar atau akan mendekati satu itu menunjukkan hasil yang semakin baik dari kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 <sup>a</sup>	.250	.235	2.46023

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat ditarik kesimpulan R Square ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 0.250. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kemampuan sebesar 25% dalam mempengaruhi motivasi karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja*

Melihat hasil analisis dan uji data, dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi semakin ringan beban kerja yang didapat karyawan, maka

semakin tinggi motivasi kerjanya, begitu juga sebaliknya jika semakin berat beban kerja yang diberikan maka semakin rendah motivasi karyawan.

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga kerja, baik yang bersifat fisik maupun mental, dan hal tersebut menjadi tanggung jawab mereka. (Mahawati, 2021). (Sulastris & Onsardi, 2020) menyatakan jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, hal ini bisa menyebabkan kebosanan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kelelahan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas, tetapi juga tingkat kompleksitas, tanggung jawab, dan batas waktu yang diberikan (Putri, 2023).

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, pernyataan negatif tertinggi ada pada pernyataan “saya dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas” dengan persentase 24% tidak setuju dan pernyataan ini termasuk dalam dimensi beban usaha mental. Yang berarti perusahaan belum memerhatikan kenyamanan karyawan sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari tahu apa yang mengganggu konsentrasi karyawan, dan mencari solusi dari hal yang mengganggu konsentrasi tersebut. Dan pernyataan positif tertinggi ada pada pernyataan “saya merasa waktu istirahat yang diberikan cukup” dengan persentase 93% setuju dan pernyataan ini termasuk dalam dimensi beban waktu. Yang berarti perusahaan sudah memenuhi waktu istirahat diberikan kepada karyawan yang dapat menaikkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadhani & Susanti (2022), Fadhli, dkk (2022), Taqwa & Lestari, (2021) yang membuktikan beban kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### ***Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja***

Melihat hasil analisis dan uji data, dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi semakin baik lingkungan kerja yang didapat karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerjanya, begitu juga sebaliknya jika semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan maka semakin rendah motivasi karyawan.

(Manihuruk, 2020) menyatakan bahwa Langkah pertama untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memastikan bahwa mereka dapat bekerja tanpa mengalami ketegangan, atau dengan kata lain, instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Sejalan dengan pernyataan Manihuruk penelitian yang dilakukan Haslindah & Saldi (2020) Lingkungan kerja yang mendukung akan mengoptimalkan kinerja dan pekerjaan karyawan. Menurut Scott (1981) dalam (Sembiring, 2020), lingkungan kerja mencakup semua bentuk ketergantungan dan hubungan yang memungkinkan sebuah organisasi untuk bertahan hidup dalam sistem di mana organisasi tersebut berada. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, pernyataan negatif tertinggi ada pada pernyataan “saya merasa Temperature/Suhu di ruang saya bekerja saya membuat saya nyaman” dengan besar presentase sebesar 16%. Yang berarti temperatur di perusahaan mungkin terlalu dingin atau terlalu panas sehingga mengganggu kenyamanan karyawan yang mengakibatkan penurunan dalam motivasi kerja, seharusnya perusahaan harus menyesuaikan banyak dan ukuran *air conditioner* (AC) dengan besarnya ruangan sehingga karyawan akan lebih nyaman ketika bekerja. Dan pernyataan positif tertinggi ada pada pernyataan

“saya merasa keamanan saya ditempat kerja terjamin” dengan besar presentase sebesar 94%. Yang berarti perusahaan sudah menjamin keamanan dari tempat bekerja, sehingga dapat mengurangi dari kejadian tidak terduga hingga dapat membuat karyawan tidak perlu khawatir lagi.

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyaningsih & Parwoto (2023), Jayaweera (2015), Iis (2022) yang membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### ***Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja***

Melihat hasil analisis dan pengujian data, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Semakin baik beban kerja dan lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk beban kerja dan lingkungan kerja perusahaan, maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan. Untuk beban kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan tidak terganggunya karyawan dalam berkonsentrasi mengerjakan tugas maka akan meningkatkan pula motivasi karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas, hal ini juga akan membuat karyawan lebih bersemangat lagi. Untuk lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan karyawan yang masih merasa terganggu dengan temperatur ruangan, hal ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Adapun langkah yang harus diambil pimpinan perusahaan adalah dengan berdiskusi tentang masalah ini dan harus segera menyelesaikan kedua masalah ini dengan menyesuaikan banyaknya AC dengan besarnya ruangan tersebut agar karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan tugas dan menjadi lebih termotivasi lagi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadhani & Susanti (2022) yang membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis data dan uji dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika” maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Namun terdapat permasalahan beban usaha mental seperti indikator saya dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). namun terdapat juga permasalahan lingkungan kerja fisik seperti indikator saya merasa suhu di ruang saya bekerja membuat saya nyaman, yang berarti suhu udara yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan besar ruang kerja yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga nantinya akan menurunkan motivasi kerja karyawan.
- c. Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

## IMPLIKASI DAN SARAN

### Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Pertamina Bina Medika, maka didapat implikasi praktis penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Mengacu pada analisis deskriptif variabel beban kerja (X1), indikator dengan jumlah jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) tertinggi terdapat pada indikator “saya merasa waktu istirahat yang diberikan cukup” dengan presentase sebesar 93%. Yang berarti sebanyak 93% karyawan merasa mendapat waktu beristirahat yang cukup. Hal ini dapat membuat karyawan terhindar dari kelelahan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan fokus dan motivasi mereka dalam mengerjakan tugas yang akan datang. Maka dalam penelitian perusahaan perlu mempertahankan waktu istirahat ideal mereka. Dengan waktu istirahat yang ideal dapat membantu karyawan lebih termotivasi lagi.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Mengacu pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X2), indikator dengan jumlah jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) tertinggi terdapat pada indikator “saya merasa keamanan saya ditempat kerja terjamin” dengan presentase sebesar 94%. Yang berarti karyawan merasa lingkungan tempat mereka bekerja terasa aman ketika melakukan pekerjaan sehingga rasa aman tersebut akan menjadikan karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan tidak membuat mereka gelisah akan kejadian yang tidak diinginkan, sehingga akan membantu meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu juga perusahaan harus tetap menjaga dan menciptakan lingkungan yang harmonis antar karyawan seperti pada indikator X2.5 (saya merasa hubungan dengan karyawan lain harmonis). Karena faktor yang meningkatkan motivasi kerja adalah ikatan kerja karyawan dan atasan yang harmonis sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi karena meningkatnya motivasi kerja karyawan.
- c. Variabel motivasi kerja (Y) memiliki jumlah jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) tertinggi pada indikator “saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan karena rekan kerja dan kondisi tempat bekerja” dengan presentase sebesar 98%. Yang berarti karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan terciptanya tempat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sehingga nantinya karyawan akan mendapat motivasi lebih untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap mempertahankan kondisi yang ideal ini.

### Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa implikasi teoritis yang memperkuat hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh

Rahmadhani & Susanti (2022), Fadhli, dkk (2022), Taqwa & Lestari, (2021) yang membuktikan pada penelitian semakin seimbang beban kerja disuatu perusahaan maka semakin tinggi juga motivasi kerja.

- b. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih & Parwoto (2023), Jayaweera (2015), Iis (2022) yang membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### Saran

Adapun sarang diberikan kepada PT Pertamina Bina Medika berdasarkan temuan penlitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengacu pada hasil anlisis deskriptif variabel beban kerja (X1), jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tertinggi yaitu pada indikator “Saya dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas” yaitu dengan persentase sebesar 24%. Maka dari itu pimpinan harus berupaya mencari tahu faktor apa yang membuat karyawan terganggu dalam berkonsentrasi melakukan pekerjaan dengan melakukan komunikasi dan diskusi pada beberapa karyawan agar mengetahui faktor apa yang mengganggu konsentrasi mereka agar nantinya hal yang mengganggu konsentrasi karyawan terselesaikan dan dapat meningkatkan konsentrasi juga motivasi karyawan.
- b. Mengacu pada hasil anlisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X2), jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tertinggi yaitu pada indikator “Saya merasa Temperature/Suhu di ruang saya bekerja saya membuat saya nyaman” yaitu dengan persentase sebesar 16%. Maka dari itu perusahaan perusahaan perlu melakukan perbaikan berkala pada *air conditioner* tempat bekerja dan juga melakukan pengukuran ulang besar ruangan dengan banyaknya *air conditioner* yang ada pada ruangan tersebut. Sehingga nantinya karyawan akan merasa lebih nyaman lagi dalam bekerja.
- c. Mengacu pada hasil anlisis deskriptif variabel motivasi kerja (Y), jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tertinggi yaitu pada indikator “saya merasa tertantang dengan tugas yang diberikan kepada saya” dengan besar persentase sebesar 18%. Maka dari itu perusahaan harus memberikan variasi tugas pada karyawan, dan memastikan beban kerja tugas yang baru tidak membebani karyawan perusahaan sehingga nantinya juga tidak menurunkan motivasi karyawan karna beban kerja tugas baru yang terlalu berat.

### Keterbatasan penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan penelitian yang memengaruhi hasil yang diperoleh. Adapun keterbatasan tersebut sebagai berikut:

- a. Terbatasnya akses terhadap sejumlah sumber data relevan mengakibatkan keterbatasan dalam penggunaan referensi dan data pendukung yang seharusnya dapat memperkuat argumen penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap PT Pertamina Bina Medika, sehingga temuan yang didapat belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh untuk perusahaan lain maupun sektor

- yang berbeda. Selain itu, jumlah sampel yang terbatas juga dapat memengaruhi representativitas data dan kesimpulan yang ditarik.
- c. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya mengandalkan kuesioner, sehingga data yang diperoleh terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengombinasikan metode kualitatif, seperti wawancara dengan pihak yang terkait, guna meningkatkan hasil penelitian.

### Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bentuk penyempurnaan. Pertama, disarankan agar penelitian ke depan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar agar hasilnya bisa digeneralisasikan dengan lebih luas. Kedua, mengingat hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang masih tergolong kecil, peneliti selanjutnya dapat mencoba menguji kembali variabel yang sama namun pada objek yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, atau bahkan dengan menambahkan variabel lain yang relevan. Dengan begitu, diharapkan hasil penelitian ke depan dapat menjadi lebih kuat dan komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62 .
- Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence From The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resources Management*, 12-18.
- Amalia, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Andayani, M. (2020). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI KABUPATEN LAHAT . *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 796-804.
- Ariani, D. R. (2020). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *DIMENSI*, 480-493.
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai . *Jurnal Ecogen* , 544-554 .
- Armstrong, M. (2006). *STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT A GUIDE TO ACTION THIRD EDITION*. London, Philadelphia: Kogan Page.
- Aurorita, B. S., & Kutandi, C. (2023). PENGARUH KREATIVITAS, PRODUKTIVITAS, DAN INOVASI TERHADAP MOTIVASI DALAM ORGANISASI. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*.
- Ayunasrah, T., & Ratnawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah . *Jurnal JUIIM*, 01-10.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES. . *Management, and Accounting*.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *jurnal bingkai* 71 - 83 .
- Cahyaningsih, P., & Parwoto, P. (2023). The Influence of Competence, Workload, and Work Environment on the Performance of Guidance and Counseling Teachers/Counselors with Work Motivation as an Intervening Variable at Public High Schools, SMK, MA in West Jakarta. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF DIGITAL BUSINESS MANAGEMENT*, 597-607.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Fadhli, M. N., Hanafi, A., & Yuliani. ( 2023). The Impact of Workload and Work Stress with Work Motivation as Intervening Variables on the Performance . *International Journal of Social Science Research and Review*, 312-323 .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, L. J., Jr, D., H, J., Ivancevich, M, J., . . . Robert. (2012). *Organization Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* . New York: Mc Graw-Hill.
- Gilbert, Jacqueline, A., Ivancevich, & John, M. (2001). Effect of Diversity Management on attachment. *Journal of Applied Social Psychology*, 1331-1349.
- Hadi, S. (1991). *Statistik dalam basic jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handayani, H. N., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. (2022). EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIPTAJAYA SEJAHTERA ABADI. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCE*, 502-515.
- Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 69-88.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Haslindah, A., & Saldi. (2020 ). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARATERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN CV. AINUN BATARA GURU . *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING AND MANAGEMENT* , 49-53.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabutapatan Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 121-125.
- Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA) . *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 201-210.
- Iis, E. Y. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

- AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 227-236.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England . *International Journal of Business and Management* , 271-278.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 66–79.
- Juneman. (2013). Common method variance & bias dalam penelitian psikologis. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 364-381.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). ANALYSIS OF THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE. *Journal of Applied Management (JAM)*, 791-803.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 296-307.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4 (3) 560.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD DR. RM. Pratomo Baga Siapiapi. *JOM Fekon*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ecobil.>, 108-110.
- Nurofik, A., & Yuliana, S. ( 2022 ). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN AGNICOM PADANG PARIAMAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022 ). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN AGNICOM PADANG PARIAMAN. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 5523-5532.
- Ohorela, M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 127 - 133.

- Pangaila, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 964-973.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 879-903.
- Pratama, Y. F. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Business Management Analysis Jurnal*.
- Pratiwi, H. (2019). Komitmen Mengajar (P. A. Ria, Ed.). *ANDI Yogyakarta*.
- Putri, G. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI (JEMSI)*.
- Rahmadhani, N., & Susanti, F. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES OF THE PERSONNEL AGENCY AND RESOURCE DEVELOPMENT HUMAN SOUTH COAST DISTRICT . *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 100-120.
- Ratnawati. (2020.). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Rezita, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama. *Jurnal Administrasi Perkantoran*.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,.
- Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior, 17th edition*. . Pearson.
- Rudyanto, B., & Faizah, H. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN CENDANA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 162-172.
- Rusmiati, E., & Harjadi, D. (2021). ANALYSIS OF THE IMPACT OF RISK AND WORKLOAD ONMOTIVATION AND IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE . *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 386-398.
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion . *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*.
- Sabrina. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UMSU PRESS.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 74-179.
- Salsabilla, A., Setiawan, M., & Jiwa, J. H. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE*, 97-106.
- Santoso, M. R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA . *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 84-94.

- Sembiring, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurakunman*, 10-23.
- Siagian, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia .
- Silaen, N. R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA "Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 83-98.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Suwatno, D. P. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Taherdoost, H. (2018). Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. *Ssrn Electronic Journal*, 28-36.
- Taqwa, S., & Lestari, D. (2021). The Influence of Transformational Leadership and Workload towards Work Motivation and Their Impact on Employee Performance at Bank BRI Tenggarong Branch. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 7221-7223.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Indutri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat*. Harapan Press Surakarta.
- Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020 ). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 354-269.
- Wiryawan, T. W., & Risqon. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLINSERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA. *LPPM*.