

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, ABILITY, AND  
WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CONSTRUCTION  
COMPANIES IN WEST JAKARTA**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN, DAN  
STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA BARAT**

Nicholas<sup>1</sup>, Muhammad Rozali<sup>2\*</sup>, Pudji Astuty<sup>3</sup>  
Universitas Borobudur<sup>1,2,3</sup>

[Nicholastanzil@yahoo.com](mailto:Nicholastanzil@yahoo.com)<sup>1</sup>, [m.rozali@borobudur.ac.id](mailto:m.rozali@borobudur.ac.id)<sup>2\*</sup>, [pudji\\_astuty@borobudur.ac.id](mailto:pudji_astuty@borobudur.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The data type of the research is quantitative in nature because the data is in the form of numbers. The research use secondary data, namely the company's annual financial data. The population of the study were 101 employees from the PT project section. Multitron Rides. A simple random sampling technique is used, namely samples were taken from the available population. The author used this sampling technique in the project or field section, and obtained data for 69 samples. The data analysis method in this research uses Multiple Regression analysis and descriptive statistics. Analysis of the data obtained in this research will use the SPSS 24 application program. The results of hypothesis testing showed that the motivation, work environment and capability have a positive effect on employee performance, while workload has a negative effect on employee performance.*

**Keywords:** Motivation; Work Environment; Ability; Work Stress; Employee Performance

**ABSTRAK**

Jenis data pada analisis ini menurut sifatnya ialah kuantitatif sebab data berbentuk angka. Data sekunder adalah data yang digunakan pada penelitian ini yakni data keuangan tahunan perusahaan. Populasi dalam analisa ini ialah 101 pegawai dari bagian proyek PT. Wahana Multitron. Pada analisis ini, teknik *simple random sampling* digunakan, yaitu sampel diambil dari populasi yang tersedia. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel ini pada bagian proyek atau lapangan, dan mendapatkan data sebanyak 69 sampel. Metode analisa data pada analisa ini memakai *Multiple Regression* dan statistik deskriptif. Analisa data yang didapatkan pada analisis ini akan memakai program aplikasi SPSS 24. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi lingkungan kerja dan kemampuan berdampak positif pada kinerja pegawai, dan beban kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi; Lingkungan Kerja; Kemampuan; Stress Kerja; Kinerja Karyawan

**LATAR BELAKANG**

SDM adalah komponen krusial dalam mencapai tujuan dan komitmen perusahaan. Untuk kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, lembaga mesti mengatur SDM nya dengan baik. SDM yang baik sangat penting untuk kinerja dan keunggulan organisasi. SDM yang baik akan membuat organisasi kompetitif. Harus ada manajemen yang bisa mengoptimalkan kinerja pegawai untuk menggapai maksud tersebut. dukungan yang dilaksanakan para

manajer dengan cara, dengan mendeskripsikan aspek-aspek apa saja yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawannya (Sistem etal., 2020). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 75) Kinerja ialah hal Secara jumlah dan kualitas yang digapai sang seorang pegawai saat menjalankan tugas kerjanya.

Perusahaan konstruksi biasanya mempekerjakan banyak orang. Diharuskan memiliki motivasi yang besar bagi karyawan untuk bekerja agar

mereka berhasil mencapai tujuan perusahaan. Motivasi asalnya dari bahasa latin ialah "Movere" yang berarti adalah "Menggerakkan". Menurut Rivai dan Sagala (2014:276) Istilah "motivasi" mengacu pada prinsip dan praktik yang menginspirasi orang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan pribadi mereka sendiri. Faktor internal dan eksternal berkontribusi pada tingkat motivasi individu di tempat kerja. Semacam dorongan intrinsik yang asalnya dari dalam diri individu dan memiliki potensi untuk mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka dikenal sebagai motivasi intrinsik. Jika perusahaan memiliki system pengelolaan manajemen yang baik dan memadai, mereka dapat memberikan motivasi kepada karyawan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Sesuai dengan perintah Presiden Indonesia, pembangunan Indonesia 2022 diharapkan dapat mendukung salah satu tujuan pembangunan nasional terkait pembangunan infrastruktur jaringan telekomunikasi secara lebih merata di Indonesia. PT. Wahana Multitron ialah salah satu lembaga yang ada di bidang jasa konstruksi sebagai kontraktor utama dari Perusahaan Telekomunikasi Telkom Group baik Telkomsel, Daya Mitra Telekomunikasi, dan Telkom itu sendiri. Perusahaan ini sangat berkomitmen dalam memberikan servis terbaik dalam hal biaya, mutu, dan waktu.

Berikut ini terlampir data target penyelesaian pekerjaan dengan aktual penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 1. Data Target Penyelesaian dengan Aktual Penyelesaian Pekerjaan**

Uraian	Caturwulan		
	I	II	III
Target Penyelesaian	15-Apr-22	15-Agu-22	20-Des-22
Aktual Penyelesaian	25-Apr-22	31-Agu-22	10-Jan-23

Sumber: PT. Wahana Multitron bagian Invoicing

Dari tabel 1 tersebut bisa ditinjau bahwa target penyelesaian dengan actual waktu penyelesaian masih belum dapat terselesaikan dengan tepat waktu, cenderung terlambat yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian berupa denda perketerlambatan waktu penyelesaian pekerjaan. Keterlambatan tersebut disebabkan oleh banyak hal termasuk divisi project, divisi penyusunan dokumen, dan divisi penagihan. Hal tersebut biasa disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan mulai dari penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kurangnya kemampuan penggunaan sistem penagihan Verona telkomsel yang menyebabkan penagihan menjadi terbengkalai. Penolakan proses serah terima oleh pihak Telkomsel yang diakibatkan adanya pekerjaan minor yang belum selesai juga kerap kali membuat lama proses tandatangan dokumen yang menyebabkan dokumen tidak bisa ditagih sebelum pekerjaan diterima secara penuh oleh Telkomsel. Berikut tabel dibawah ini adalah tabel pekerjaan yang gagal diserah terima akibat memiliki kekurangan minor dalam penyelesaiannya.

**Tabel 2. Data Serah Terima Rijek Caturwulan I 2022**

No	Uraian	Jumlah Site	Keterangan
1	Riau Daratan	10	Rijek Minor Grounding ATP
2	Sumbagut	10	Rijek Minor Grounding ATP
3	Balinusra	10	Rijek Minor Grounding ATP

Sumber: PT. Wahana Multitron bagian Projek

Dari tabel 2 diatas total site yang di rijek pada saat proses serah terima dengan Telkomsel mencapai 30 Site pada caturwulan I di tahun 2022, yang disebabkan oleh nilai grounding yang tidak memenuhi spesifikasi dari Telkomsel, dikarenakan operator tidak berhati-hati dan kurangnya pelatihan

kerja yang menyebabkan kurangnya kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

**Tabel 3. Data Kehadiran Karyawan Proyek PT Wahana Multitron Tahun 2022**

Uraian Tabel				
No.	Bulan	Man Power Proyek	Tidak Masuk	Terlambat Masuk
1	Januari	50	3	3
2	Februari	50	5	5
3	Maret	50	7	2
4	April	62	5	5
5	Mei	62	1	4
6	Juni	62	6	2
7	Juli	62	3	0
8	Agustus	62	5	1
9	September	64	6	4
10	Oktober	64	3	5
11	November	64	5	3
12	Desember	64	5	5
	Total	716	54	39

Sumber: PT. Wahana Multitron Bagian General Affair

Permasalahan lain mengenai keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif antara atasan dan bawahan, kondisi fisik yang ada di lapangan seperti peralatan kerja, suhu ruangan kerja yang terlalu panas, transportasi kerja, hubungan antara divisi yang kurang akrab yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup alat dan bahan yang dia gunakan, tetapi juga lokasi fisiknya, teknik yang dia gunakan, dan cara-cara di mana dia dan rekan kerjanya diatur untuk menyelesaikan tugas mereka (Sedarmayanti, 2018: 49). Temuan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh yang memberikan untung pada kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Kiki Asnawi (2020) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening di PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi." Termasuk juga dengan faktor stress dengan rutinitas dan tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Hal itu serupa dengan analisa yang dilaksanakan oleh

Susi Handayani dan Raihanah Dauly (2021) yang berjudul Analisis "Dampak Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", dan hasil analisa mereka menyimpulkan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh dimana semakin kondusif lingkungan kerja kian bagus kinerja karyawan, kian rendah tingkat stress semakin bagus juga kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Sumber Daya Manusia

Baik Utami dan Desnormasari keduanya (2019) Untuk menggapai maksud individu dan organisasi, MSDM meliputi mencari, merekrut, mempekerjakan, melatih, dan mengevaluasi karyawan potensial. Hasibuan melanjutkan dengan mengatakan bahwa HRM adalah "ilmu dan seni" mengatur orang dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi sehingga setiap orang karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas dapat mencapai tujuan mereka.

### Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004), kinerja ialah tindakan nyata yang dilakukan oleh setiap orang dan hasil yang digapai oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasibuan (2013) mendefinisikan kinerja sebagai simpulan yang digapai oleh seorang individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, yang tergantung pada faktor-faktor seperti keahlian, pengalaman, kejujuran, dan waktu. Kontribusi yang diberikan oleh seorang pekerja untuk menggapai maksud lembaga atau perusahaan disebut kinerja pegawai.

### Motivasi

Motivasi yang cukup sangat diperlukan untuk semua karyawan agar memiliki kinerja yang baik sehingga

mencapai tujuan perusahaan. Kata Latin "movere" berkonotasi gerakan atau mengemudi, dan kata bahasa Inggris "motivasi" berasal darinya. Bagaimana menyalurkan tenaga dan potensi seseorang untuk mencapai tujuan seseorang merupakan topik sentral dalam kajian motivasi (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141).

### Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2004:134), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua alat yang digunakan, Ada dampak individu dan kolektif dari pengaturan kerja, teknik, dan tugas seseorang. Namun demikian, seperti yang dikemukakan oleh Mariana (2005: 78), tempat kerja adalah lokasi fisik tempat pekerja melakukan tugas sehari-hari, bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja ialah semua sesuatu yang ada di lingkungan seorang pekerja yang bisa memberi dampak seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menggapai hasil kerja yang optimal.

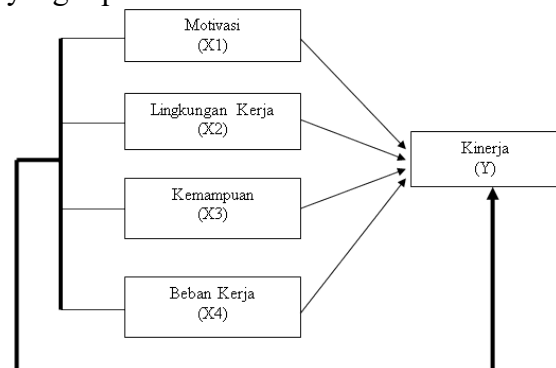
### Kemampuan

Pekerja yang sangat kompeten dan sukses di sektor pekerjaan pilihan mereka memiliki kemampuan kerja. Hersey dan Blanchard (2013). Potensi pekerja, atau kapasitas intelektual, diukur dengan IQ mereka. Sebaliknya, kompetensi fisik adalah semacam keterampilan mengetahui. Dalam Assauri (2013). Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif didefinisikan sebagai kapasitasnya. Poin tambahan termasuk fakta bahwa kompetensi seseorang didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan kesadaran dirinya Timotius E. (2013). Memiliki kemampuan berarti mampu melakukan pekerjaan yang telah diberikan (Wijono, 2012: 85).

### Beban Kerja

Beban Kerja yaitu Beratnya dan banyaknya intensitas kerja selalu menjadi masalah bagi karyawan. Istilah "beban kerja" sering digunakan untuk menggambarkan situasi ini. Hariyati (2011) menyatakan bahwa beban kerja ialah perbedaan antara kemampuan dan kapasitas seorang karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dengan tingkat beban dan kesulitan yang berbeda.

Dari penjelasan tersebut, dapat digambarkan bahwa rangka pemikiran yang dipakai dalam analisis ini ialah:



**Figure 1. Research framework**

Berdasarkan rerangka pemikiran, hipotesis yang diajukan yaitu:

- H1 : Motivasi berdampak positif pada kinerja pegawai pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta Barat.
- H2 : Lingkungan Kerja berdampak positif pada kinerja pegawai pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta Barat.
- H3 : Kemampuan berdampak positif pada kinerja pegawai pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta Barat.
- H4 : Beban Kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta Barat.

### METODE PENELITIAN

Karena informasi dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka, maka bersifat kuantitatif. Data keuangan

tahunan perusahaan, atau data sekunder, dipakai pada analisis ini. Populasi analisis ini ialah 101 pekerja di bagian proyek PT. Wahana dengan Multitron. Untuk mengumpulkan sampel dari populasi yang dapat diakses, strategi pengambilan simple random sampling dipakai pada analisis ini. Dengan memakai metode sampel ini, penulis mengumpulkan data sebanyak 69 sampel pada bagian proyek atau lapangan.

Statistik deskriptif dan analisis regresi berganda digunakan dalam metodologi analisa data penelitian ini. Program aplikasi SPSS 24 akan dipakai pada analisis data yang dihimpunkan untuk penelitian ini dengan bantuan teknologi komputer. Meskipun demikian, sebelumnya telah dilakukan analisis deskriptif yang memberikan rangkuman suatu variabel berdasarkan nilai mean, standar deviasi, maksimum, dan minimumnya (Ghozali, 2013). Selanjutnya dilakukan uji asumsi standar yaitu uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Analisis determinasi ( $R^2$ ), uji statistik F, dan uji statistik t merupakan langkah-langkah dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda memerlukan asumsi. Tujuannya adalah untuk menjadi nilai terbaik dengan memperoleh nilai estimator atau nilai koefisien  $\alpha$  dan  $\beta$  yang tidak dapat dicapai. Menelaah hipotesis fundamental tradisional yang dipakai pada analisis ini terdiri dari:

### Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ialah menguji apakah variabel residual atau perancu pada model regresi berdistribusi normal. Uji Kolmogorov dan Smirnov

akan dipakai pada analisis ini untuk menguji normalitas data. Pada uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Sig digunakan untuk mengambil keputusan. Distribusi data dinyatakan normal jika nilai sig  $> 0,05$  pada uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2013:165). Tabel 1 di bawah menunjukkan temuan ini.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14172033
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,043
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2023)

Tabel 1 di atas menyajikan nilai signifikan sebesar 0,200 menurut hasil uji normalitas Kolmogorov dan Smirnov. Temuan ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov dan Smirnov mempunyai distribusi normal. Nilai signifikannya lebih dari 0,05, itulah alasannya.

### Uji Multikolinearitas

Tes multikolinearitas menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel independen. Model regresi yang berhasil mensyaratkan bahwa variabel independen benar-benar independen satu sama lain. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,367	2,723
	Lingkungan Kerja	0,580	1,725
	Kemampuan	0,366	2,730
	Beban Kerja	0,306	3,267

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Masing-masing variabel independen menghasilkan nilai toleransi  $> 0,01$  dan VIF  $< 10$  berdasarkan temuan uji multikolinearitas. Terbukti dari hasil

pengujian, model regresi tidak menunjukkan permasalahan multikolinearitas atau menunjukkan adanya korelasi antara motivasi, lingkungan kerja, kemampuan, atau beban kerja.

**Uji Heteroskedastisitas**

Memeriksa ketidakseimbangan varians di berbagai residu pengamatan dalam model regresi adalah inti dari uji heteroskedastisitas. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, maka dapat dikatakan bahwa ada homoskedastisitas; Jika berubah, dapat dikatakan bahwa ada heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah gejala heteroskedastisitas ada atau tidak, tes Glacier digunakan. Setiap estimasi variabel independen dikenai regresi kesalahan perancu sebagai bagian dari uji Glacier. Berdasarkan hasil pengujian maka akan diambil tekad: tidak terjadi heteroskedastisitas apabila angka Sig 0,05 (Ghozali, 2013:143) pada tingkat kepercayaan 95%. Tabel 3 di bawah menampilkan temuan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4,368	3,510	1,244	,218
	Motivasi	-,036	,060	-,122	,551
	Lingkungan Kerja	-,025	,037	-,107	,510
	Kemampuan	,015	,044	,338	,737
	Beban Kerja	-,002	,051	-,009	,968

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kemampuan, dan beban kerja yang semuanya > 0,05 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut bebas dari permasalahan heteroskedastisitas, sesuai tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi berganda ialah pengembangan dari regresi linier sederhana menurut Siregar (2013:301). Kedua metode tersebut dapat digunakan untuk mengirakan permintaan di masa selanjutnya berdasarkan data historis dan

menetapkan pengaruh dari satu atau lebih faktor independen pada satu variabel independen. mandiri (gratis). Tabel 4 di bawah menampilkan hasil tersebut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	17,714	6,017	2,944	,005
	Motivasi	,322	,103	,261	,3130
	Lingkungan Kerja	,193	,064	,200	,3,010
	Kemampuan	,230	,075	,255	3,056
	Beban Kerja	-,335	,088	-,347	-3,802

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

$$KN = 17,714 + 0,322MT + 0,193LK + 0,230KM - 0,335BK + \epsilon$$

Nilai konstanta (a) = 17,714 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bernilai 17,714 jika lingkungan kerja, motivasi, beban kerja, dan kemampuan tidak ada atau bernilai 0. Kinerja karyawan diharapkan meningkat senilai 0,322 untuk setiap satu satuan peningkatan motivasi. variabel (MT = 0,322). Lingkungan Kerja (LK) = 0,193 menyatakan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik senilai 0,193. Kemampuan (KM) = 0,230 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan naik sebesar 0,230 setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan. Beban Kerja (BK) = -0,335 menunjukkan kinerja karyawan akan turun senilai -0,335 setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja.

**Hipotesis**

Tindakan selanjutnya dilaksanakan untuk memvalidasi teori ini: Uji F dan uji t (uji-t) digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji F dan uji t dipakai pada analisis ini untuk mengetahui kontribusi relatif setiap variabel independen pada variabel dependen dan pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen jika diuji secara simultan.

**Uji F**

Menurut Ghizali (2013), uji F pada hakikatnya menyatakan setiap variabel

independen dalam model memiliki dampak gabungan pada variabel dependen. Tabel 5 di bawah ini menampilkan temuan pengujian hipotesis uji F.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3440,030	4	860,007	82,005	,000 <sup>b</sup>
	Residual	671,188	64	10,487		
	Total	4111,217	68			

a. Dependent Variable: SUM\_KN

b. Predictors: (Constant), SUM\_BK, SUM\_LK, SUM\_MT, SUM\_KM

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Temuan hipotesis variabel motivasi, lingkungan kerja, kemampuan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan uji hipotesis secara simultan (uji F) menghasilkan Tabel 5.

## Uji T

Dengan menggunakan uji t, kami menguji hipotesis kami tentang hubungan antara kinerja karyawan dan variabel independen motivasi, lingkungan kerja, kemampuan, dan beban kerja. Tabel 6 di bawah ini memberikan gambaran singkat hasil tes.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t	Sig.
Motivasi	3,130	0,003
Lingkungan Kerja	3,010	0,004
Kemampuan	3,056	0,003
Beban Kerja	-3,802	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Nilai t hitung senilai  $3,130 > t$  tabel senilai 1,668 dan nilai signifikan senilai  $0,003 < 0,05$  dihasilkan hipotesis variabel motivasi pada kinerja pegawai menurut temuan uji hipotesis parsial. (uji t) pada Tabel 6. Dengan demikian hipotesis kedua diterima sehingga disimpulkan bahwa kinerja personel proyek di PT. Wahana Multitron dipengaruhi secara positif oleh motivasi.

Temuan variabel lingkungan kerja terhadap hipotesis kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,010  $> t$  tabel senilai 1,668 dan nilai signifikan senilai  $0,004 < 0,05$  menurut hasil

hipotesis parsial. uji (uji t) pada Tabel 6. Hasilnya hipotesis ketiga terdukung sehingga diperoleh kesimpulan bahwa personel proyek di PT. Wahana Multitron berkinerja lebih baik di tempat kerjanya.

Variabel kemampuan pada kinerja pegawai menghasilkan nilai t hitung senilai  $3,056 > t$  tabel senilai 1,668 dan nilai signifikan senilai  $0,003 < 0,05$  berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 6. Dengan demikian hipotesis keempat diterima sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kinerja personel proyek pada PT. Wahana Multitron mendapat manfaat dari kemampuannya.

Temuan hipotesis variabel beban kerja pada kinerja pegawai menurut hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 6, yang menghasilkan nilai t hitung senilai  $-3,802 > t$  tabel senilai 1,668 dan nilai signifikan senilai 0,000, yang  $< 0,05$ . Hasilnya hipotesis kelima diterima sehingga diperoleh kesimpulan bahwa staf proyek di PT. Wahana Multitron Rides lebih buruk jika terlalu banyak bekerja.

## Diskusi

### Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kemampuan, dan Beban Kerja secara simultan pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama, kinerja karyawan proyek pada PT. Multitron Rides dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, dan beban kerja secara bersamaan (secara kolektif). Beberapa variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan. Menurut Ekhsan (2019), pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja yang nyaman mempunyai dampak

yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan, menurut Qurniyati et al., (2023). Apabila lingkungan kerja aman, nyaman, dan kondusif bagi kesehatan, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efisien, cepat, dan seefektif mungkin. Pegawai yang memiliki bakat luar biasa dalam pekerjaannya akan memberikan kinerja yang luar biasa, menurut Nuariningsih dan Widiastini (2020). Aslian (2019) menyatakan bahwa atribut tugas utama yang memengaruhi kinerja manusia yaitu, seberapa baik orang memahami tugas mereka dan seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan adalah beban kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Qurniyati et al., (2023) yang menemukan bahwa kinerja karyawan secara simultan diberi dampak oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Weni et al., (2023) menemukan hasil serupa yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar pada kinerja pegawai secara bersamaan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa pekerja proyek di PT. Wahana Multitron berkinerja lebih baik ketika mereka termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan meningkat seiring dengan adanya insentif. Menurut Nuariningsih dan Widiastini (2020), tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi di suatu perusahaan tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mereka berikan. Hafidzi et al., (2019) mendefinisikan motivasi sebagai penyediaan kekuatan pendorong yang menimbulkan semangat kerja individu, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan semua usaha mereka untuk menggapai kepuasan. Motivasi

yang tinggi akan menguntungkan kinerja pekerja dalam situasi ini. Temuan analisis ini relevan dengan analisis Bukhari (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai diberi dampak secara positif dan signifikan oleh motivasi. Temuan yang sama dari penelitian Kusumayanti et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Temuan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan kerja PT. Wahana Multitron memiliki dampak positif pada kinerja personel proyek. Artinya, seorang karyawan akan berkinerja lebih baik jika lingkungan kerjanya lebih nyaman. Suasana kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, klaim Abaharis dan Dwinada (2023). Semangat kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh fasilitas perusahaan yang meningkatkan produktivitas. Menurut Qurniyati et al., (2023), semangat kerja karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh kenyamanan tempat kerja. Kita dapat menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan yang optimal, cepat, dan efektif dapat dicapai melalui pengaturan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Qurniyati et al., (2023), yang menemukan bahwa kinerja pegawai diberi dampak secara positif oleh tempat kerjanya. Ronal & Hotlin (2019) di PT. Super Setia Sagita Medan menunjukkan hasil serupa, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

#### **Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja karyawan**



Hipotesis keempat diuji, dan temuannya menunjukkan bahwa kemampuan meningkatkan kinerja karyawan proyek di PT. Wahana Multitron. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai meningkat seiring dengan kemampuannya. Menurut Nuariningsih dan Widiastini (2020), kompetensi kerja seorang pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Ketika pekerja memiliki keterampilan kerja yang unggul, niscaya mereka akan bekerja sebaik mungkin dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela dan Lestari (2022), peningkatan kapabilitas staf akan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Dalam situasi ini, kinerja seorang karyawan dapat memperoleh manfaat dari tingkat keterampilannya sendiri dalam bekerja. Temuan analisis ini relevan dengan analisis Weni et al (2023) yang menunjukkan bahwa kemampuan meningkatkan kinerja pekerja. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Nuariningsih dan Widiastini (2020) kemampuan mengoptimalkan kinerja pekerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Abharis dan Dwinada (2023) menjelaskan bahwa semakin tinggi (*over capacity*) beban kerja karyawan maka akan muncul kelelahan, serta stres. Aslian (2019) menjelaskan beban kerja adalah tugas utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan

pekerjaan yang dikerjakan dan bagaimana karyawan itu memahami pekerjaannya. Dalam konteks ini dapat disimpulkan tingginya beban kerja karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfian dan Rahmana (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Qoyyimah et al. (2020) membuktikan bahwa beban kerja mempunyai hubungan negative dengan kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Motivasi, lingkungan kerja, kemampuan, dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron. Kemudian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron. Lalu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron. Selanjutnya kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron, dan yang terakhir beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron.

### **Saran**

Disarankan untuk Perusahaan untuk memastikan rencana karir yang jelas untuk setiap karyawan. Dengan demikian, setiap karyawan akan tahu apa yang dibutuhkan untuk naik jabatan. Hal ini dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka. Selain itu disarankan untuk menyelenggarakan jadwal rutin untuk pembersihan dan pemeliharaan, termasuk ventilasi dan sistem pendingin

udara, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Kemudian disarankan untuk mengajarkan karyawan tentang pentingnya komunikasi efektif, pengelolaan konflik, dan kemampuan untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama. Kemudian juga untuk menyediakan pilihan alternatif atau sumber daya tambahan jika diperlukan. Disarankan juga untuk memastikan bahwa peralatan dan sarana dijaga dengan baik melalui pemeliharaan rutin. Hal ini akan membantu mencegah kerusakan atau kegagalan yang dapat mengganggu kemajuan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lainnya yang juga dapat mendeterminasi kinerja karyawan bagian proyek di PT. Wahana Multitron, seperti kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi. Sehingga akan dapat lebih diketahui aspek-aspek yang dominan pengaruhnya lebih luas terhadap kinerja karyawan. Penelitian dalam penelitian ini masih terbatas cakupannya; ini terutama memeriksa karyawan proyek di PT. Multitron kendaraan. Peneliti masa depan harus dapat memperluas penelitian mereka ke area yang lebih luas, daripada membatasi diri pada satu divisi, untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat dan komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis dampak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela rumah sakit: perspektif potensi kecurangan yang terjadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 14-27.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680-687.
- Asnawi, K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29-48.
- Assauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Dwinanda, S., & Abaharis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. lembah karet Padang. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(02), 204-215.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten

- Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibun, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160-168.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Qurniyati, A., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(4), 162-172.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 13). Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Edisi I. Cetakan I. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Ronal D. S. & Hotlin S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Siregar. Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Timotius E. (2013)
- Utami, K. S., & Desnormasari, D. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Perajin Batik Pada Sentra Batik  
Pendowoharjo. *EBBANK*, 9(2), 1-  
10.

Wijono, S. 2012. Psikologi Industri dan  
Organisasi. Kencana. Jakarta.