

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan *work overload* dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Sejumlah tugas tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut.

2.1.1.1 Pengertian *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Masriati et al., 2018 mengemukakan bahwa beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap pekerjaan di perusahaan yang membebani psikologis atau fisik yang berlebihan. *Work overload* merupakan suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Ada beberapa hal yang mendasari *work overload* diantaranya yaitu jam kerja yang terlalu lama, liburan atau istirahat yang lebih sedikit, adanya tekanan untuk bekerja dari waktu kewaktu, kelebihan jam kerja yang tidak masuk akal dan mempertahankan lebih banyak harapan untuk mencapai tugas-tugas dalam waktu terbatas dengan sumber daya yang lebih sedikit.

(Florenyca, 2018) mengemukakan bahwa *Work overload* juga dijelaskan sebagai tuntutan peran pekerjaan yang dirasa cukup besar, perasaan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan serta waktu untuk melakukan hal tersebut dirasa tidak cukup. Contoh *work overload* yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan yaitu karyawan diminta bekerja lebih lama dari biasanya, memiliki tekanan untuk bekerja lembur, melakukan beberapa tugas tambahan disamping tugas tetapnya. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan dengan langkah yang lebih cepat dan memiliki batasan waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut *work overload* adalah beban kerja yang berlebihan, keadaan ketika seseorang mempunyai banyak tugas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Dari definisi beban kerja berlebihan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sejumlah tugas tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

2.1.1.2 Jenis-Jenis *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desaan waktu. Waktu merupakan salah

satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. (Damayanti et al., 2021) mengemukakan bagaimanapun beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

Sedangkan beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Everly dan Girdano menyatakan bahwa beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan (Suyatno et al., 2020).

Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik (Suyatno et al., 2020).

2.1.1.3 Faktor Penyebab *Work Overload* (Beban Kerja Berlebih)

Harini et al., (2018:143) mengemukakan terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

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

2. Faktor internal

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

2.1.1.4 Dampak *Work Overload* (Beban Kerja Berlebih)

Manuaba dalam Zuhdiyati, (2022:13) mengemukakan Dampak negatif beban kerja berlebihan (*work overload*) sebagai berikut diantaranya:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan pelanggan. Seperti harus menunggu lama sehingga pelayanan terhadap pelanggan menjadi tidak memuaskan.

3. Kenaikan absensi

Beban kerja yang terlalu banyak juga bisa mengakibatkan pegawai menjadi kelelahan atau sakit. Hal ini menjadi hal yang buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.5 Indikator *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Karatepe dalam Fauziah Zuhdiyati, (2022:13) mengemukakan Indikator beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah sebagai berikut:

1. Waktu kerja (*Working time*)

Waktu kerja digunakan untuk mengukur waktu yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu kerja sebagai acuan pekerjaan menjadi beban bagi individu ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

2. Beban pekerjaan (*Work load*)

Beban kerja merupakan hal yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Besar kecilnya beban kerja tergantung persepsi dari masing-masing individu dalam menerima pekerjaan.

3. Kecepatan kerja (*Working speed*)

Kecepatan kerja merupakan lamanya individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Umumnya, organisasi akan menerapkan kecepatan kerja agar tujuan organisasi cepat tercapai.

4. Kerja keras (*Hard work*)

Kerja keras dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap organisasi menginginkan kerja keras dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahanyang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman

dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Kasmir (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa di luar ruangan, tata letaknya, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sihombing dalam Naibaho mengatakan “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Suprihatmi SW, Siti Sulistyanyingsih W, dalam Nitisemito yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018, hlm. 25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018:26) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

1. Faktor lingkungan sosial, contohnya faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain
2. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
4. Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antara anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis utama, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga terbagi atas dua jenis tersebut. Menurut Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

a. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *visual privacy* dan *accoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai

“keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja psikis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Afandi (2018) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Karyawan akan lebih produktif jika cahaya kamu disiarkan cukup tepat. Karena mereka dapat bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan mata mereka tidak mudah lelah.

2. Warna

Warna merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka dengan memanfaatkan warna tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, kegembiraan dan ketenangan kerja karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Yang sering disebutkan dalam kabar dengan komponen udara ini adalah suhu udara dan jumlah uap udara di udara.

4. Suara

Untuk mengatasi Gangguan, alat-alat dengan suara keras diruang sendiri agar tidak mengganggu kemampuan pekerja lain untuk menjalankan tanggung jawabnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Priansya (2018) , kinerja merupakan perwujudan dari kemampuandalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan konsekuensidari usahanya dalam menghasilkan tugas dan kewajiban yang bersumber dari perusahaan. Kinerja adalah tentang apayang berhasil dan Bagaimana bagaimana cara mengerjakannya (Sembiring,2021). Dengan demikian, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya serta bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dari berbagai sudut berharga mengenai pengertian kinerja oleh para ahli, kesimpulannya bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari tenaga kerja karyawan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang

dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018, hlm. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Personal factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Leadership factor

Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team factor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System factor

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Contextual/situational factor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya maka selanjutnya tugas atasan adalah melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan adanya penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja.

Saryadi dan Nurseto (2017) dikutip oleh Bilgah (2018:2014) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Di samping itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan dan salah satunya memberikan komunikasi agar terciptanya kinerja yang maksimal. .

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumber daya manusia Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan sendiri. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka dalam bekerja. Di dalam suatu organisasi, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen yang dapat digunakan untuk menjelaskan tujuan, serta sebagai alat untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Penilaian kinerja menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, mutasi, dan kondisi kepegawaian lainnya.

2.1.3.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi. Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas. Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama. Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja samadengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan. Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab. Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai. Pengukuran kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer, namun bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk menilai kinerjanya, sehingga mereka bisa melakukan konfirmasi dengan penilaian kinerjanya yang dilakukan oleh manajer.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018:134) sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai

akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Robbins (dalam Novia Ruth Silaen & Syamsuriah, 2021, hlm.6) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada.

5. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang ada.

6. Komitmen

Merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan oleh peneliti sebagai acuan dasar berupa teori maupun hasil temuannya. HI tersebut digunakan sebagai data pendukung yang memiliki peran penting untuk menunjang penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan tentunya relevan dengan variable yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan. Sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun /Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Tritiya Novian Dira, Dheo Rimbano, Ilham Amir, Meylisa, Siti Fadilah Trini	Hasil analisis ini bahwa lingkungan kerja, beban kerja (<i>work overload</i>), stres	Stress Kerja	Lingkungan Kerja, <i>Work Overload</i> ,	E-Jurnal Ekonom i & Bisnis Universitas Bina

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Suprpto, Endah AyuNovia Ardy Ngrum (2022). Pengaruh LingkunganKerja dan <i>Work Overload</i> terhadap stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		Kinerja Karyawa n	Insan,L ubuk linggau (2022)
2	Said Kahlil Gibran & Irma Suryani. (2019) Pengaruh <i>Work Overload</i> dan intimidasi terhadap kinerja karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan <i>Work Overload</i> dan Intimidasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Account Officer Bank Aceh	Intimidasi	<i>Work Overload</i> dan Kinerja karyawa n	Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 10, No. 1, April 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Muhammad Nur Deni Musa & Herman Surijadi (2020). Pengaruh Beban kerja & Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif	Beban Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja	Public Policy, vol. 1, No. 2, September 2020
4	Astria Primadhani Pamungkas & Ahmad Rizki Sridadi (2020). Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap kinerja Perawat dengan <i>bornout</i> sebagai variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya.	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat.	<i>Bornout</i>	<i>Work Overload</i>	Jilid 5 No. 2 (2020): Jurnal Bisnis dan Keuangan
5	Martina Trisnawaty & Parwoto (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Menunjukkan Lingkungan Kerja Pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan.	Beban Kerja, Produktivitas kerja karyawan	Lingkungan Kerja	Jurnal Manajemen Daya saing Vol .22i2. 11 Januari 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Syalimono Siahaan & Syaiful Bahri (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, & Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	Hasil analisis ini menunjukka bahwa secaraparsial variabel penempatan pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai	Penempatan, Motivasi	Kinerja Karyawn ,Lingkun gan Kerja	Vol 2, No 1 (2019), maneggio: Jurnal lmiah magister manageme n, 2019
7	Siti Nuroh, Puji Isyanto & Dini Yani (2023). Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Stress Kerja di PT. Citra Nusantara Catering yang berdampak pada kepuasan pelanggan.	Hasil analisis ini menunjukka n Work Overload, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap <i>customer service</i>	Stress Kerja	<i>Work Overload</i>	Jurnal Manajemen dan sains, Vol 8, No 2 (2023) Oktober, 1318-1326
8	Rahmat Abdullah. (2021). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan Hotel UGM Yogyakarta.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan	Stres	Lingkun gan Kerja, Kinerja	Vol 3. No 2 (2020) Jurnal Stieparapi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Novita Deska Putri & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja & Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil analisis menunjukkan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Kompensasi, Lingkungan Kerja, <i>Turnover Intention</i>		Jurnal Jilid 3, Nomor 1 (2022): Juli 2022
10	Samuel Kailola. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan kinerja tenaga medis	Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif & signifikan Lingkungan kerja terhadap OCB	Kepribadian Lingkungan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Lingkungan Kerja, Kinerja	Vol 2 No 2 (2019) Jurnal Manajemen & Bisnis
11	Dian Asriani, Muchram BI, Irwan Abdullah.(2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.	Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja	Beban Kerja Lingkungan Kerja, Kinerja	Lingkungan Kerja, Kinerja	Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2 Tahun 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Yusril Alqorrib, Jumawan Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, S. Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Beban Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja	JURNAL; ECONOMINA Volume 2, Nomor 11, November 2023
13	Brian Fransisco Nadapdap, Kartini Harahap. (2023). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Work Life Balance</i>	Lingkungan Kerja, Kinerja	Jurnal Transeko nomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan (2023)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Prima Yulianti, Rika Ariska, Masruri. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang.	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Beban Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja	Jurnal Peneliti Ilmiah Sosial Budaya (JPPIS B) Vol. 1 No. 2 Juli 2022 Hal. 278-290
15	Putri Novia Sari (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Vol 3 No 2 (2023): Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain Diterbitkan: 26-11-2023
16	Suwardi Gunawan, Muhamad Rasul Ibnu Nasir. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Stres Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering), 7 (2) November 2023

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17	Ahmad Hijri Alfian MA Irfan Rahmana. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil analisis menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Beban Kerja, Kinerja Gaji	Kinerja Karyawan	EKOBI S Vol. 24, No.1, Januari; 2023
18	Darti, Merta Kusuma (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Hotel <i>The Madeline</i> Kota Bengkulu	Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel <i>The Madeline</i> Kota Bengkulu.	Budaya Organisasi, <i>Work Family Conflict</i>	Lingku gan Kerja, Kinerja Karyaw an	EKOM BIS REVIE W: Jurnal Ilmiah Ekono mi Dan Bisnis,
19	Moh. Khairil Anwar, Iriani Ismail. (2022). Pengaruh <i>Work Overload</i> Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Work Overload</i> berpengaruh positif dan signifikan dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	Motivasi	<i>Work Overload</i> , Kinerja	Jurnal Kajian Ilmu Manajemen September 2022, Vol. 2 No.3

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20	Puji Santoso, Heru Baskoro. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi.	Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja,	Lingkun Kerja, Kinerja Karyawan	Jurnal Simki Economic, Volume 7 Issue 1, 2024, Pages 120-131

2.3 Kerangka Pemikiran

Pencapaian tujuan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, apabila karyawan dapat mencapai target atau visi misi perusahaan maka dapat dikatakan kinerja karyawan sudah baik. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pemotongan ayam, memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayamfillet (boneless) baik dalam kondisi fresh ataupun beku. Distribusi pemasaran CV Sukahati Pratama bukan hanya di dalam Kota tetapi sampai keluar Kota Tasikmalaya.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya selalu berkeinginan untuk memiliki tujuan organisasi. Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya *work overload* (beban kerja berlebihan).

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, suatu fakta yang dilihatkan ialah didalam bekerja setiap individu tidak mampu sepenuhnya memenuhi dan memuaskan kebutuhan dan harapan yang dimiliki.

Work overload merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di perusahaan yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Menurut Fren & Kimura dalam Damayanti (2021: 192) *work overload* muncul ketika karyawan merasa terlalu banyak tanggung jawab dan kegiatan mereka mengingat waktu yang tersedia, kemampuan mereka dan kendala lainnya.

Karatepe dalam Fauziah Zuhdiyati, (2022:13) mengemukakan indikator beban kerja berlebihan (*work overload*):

1. Waktu kerja (*Working time*)

Waktu kerja digunakan untuk mengukur waktu yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Beban pekerjaan (*Work load*)

Beban kerja merupakan hal yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan.

3. Kecepatan kerja (*Working speed*)

Kecepatan kerja merupakan lamanya individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kerja keras (*Hard work*)

Kerja keras dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap organisasi menginginkan kerja keras dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang juga akan memengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu berat atau banyak dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita akibat bekerja. Penelitian dari Said Kahil Gibran dan Irma Suryani (2019) yang mengungkapkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *work overload*, maka kinerja karyawan semakin menurun sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan) Sedarmayanti (2011:46). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) dalam jurnal Ishak (2022) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”.

Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi keadaan seperti suasana yang nyaman saat melakukan pekerjaan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang efektif dan efisien.

Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Afandi (2018) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Karyawan akan lebih produktif jika cahaya kamu disiarakan cukup tepat.

2. Warna

Warna merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan

3. Udara

Yang sering disebutkan dalam kabar dengan komponen udara ini adalah suhu udara dan jumlah uap udara di udara.

4. Suara

Untuk mengatasi Gangguan, alat-alat dengan suara keras diruang sendiri agar tidak mengganggu kemampuan pekerja lain untuk menjalankan tanggung jawabnya, dan hubungan dengan bawahan.

Jufrizen (2020), Khoe & Tewal (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja karyawan. Dalam kondisi ini berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi tinggi maupun rendahnya Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dalam penelitian (Tanjung, 2018), (Farisi, 2019), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Handayani & Daulay, 2021), (Khair, 2018), (Lesmana dan Damanik, 2022), (Hasibuan & Bahri, 2018), menyatakan dalam kesimpulannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Priansya (2018) mengemukakan kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari usahanya dalam menghasilkan tugas dan kewajiban. . Robbins dalam Novia Ruth Silaen & Syamsuriah, (2021, hlm.6) terdapat enam indikator kinerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu.

4. Efektivitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Komitmen

Merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Ekawarma (2018), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *Work Overload*, terhadap Kinerja Karyawan. Render (2015), menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini berarti *Work Overload*, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan Jalil (2020), Qoyyimah, Abrianto, Chamidah (2020), menyatakan bahwa beban kerja berlebihan *Work Overload*, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh *Work Overload* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya”**