

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian ini. Bab ini akan memuat dan mengkaji beberapa tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021;39) Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019: 21).

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Kuntjojo, 2023: 135).

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) (Sedarmayanti, 2019: 22), yakni :

1. Lingkungan kerja Fisik

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori (Sedarmayanti, 2019: 23), yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2019: 95).

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Mahmudah Enny, 2019: 57). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan (Sedarmayanti, 2019: 66), seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan. Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

2.1.2 Beban Kerja

Beban Kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja yaitu: “Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu” (Munandar, 2019: 383). Beban kerja adalah “suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan” (Budiasa, 2021: 106).

Beban kerja adalah: “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu” (Wiranata, 2019: 7). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020:11).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis (Dhanian, 2020).

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan (Yusuf dalam Lukito & Alriani, 2021: 25). Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2020: 46).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Arifin et al, 2019: 65).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipegang dari sudut obyektif dan subjektif.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Rodahl dalam Vanchapo, 2020: 4), antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi kerja Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
 - c. Lingkungan kerja Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan

peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja (Soleman, 2021: 85), yaitu:

- a. Faktor internal

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

- b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

- 1) Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Soleman, 2021: 85). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun

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

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator beban kerja (Putra dalam Rolos et al., 2020: 21), diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) yaitu, melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Mangkunegara, 2019: 230).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktifitas tertentu atau aktifitas tertentu dalam jangka waktu tertentu (Thoha, 2019: 125). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2019: 309).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan karyawan (Mangkunegara, 2019: 235).

Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019: 480).

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2020: 95). Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2019: 247). Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output (Bernardin dan Russel, 2020: 397).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sedarmayanti, 2019: 98).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja (Rivai, 2019: 225).

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Permasalahan yang biasa muncul dalam proses penilaian adalah terletak pada bagaimana objektivitas penilaian dapat dipertahankan. Dengan kemampuan mempertahankan

objektivitas penilaian, maka hasil penilaian menjadi terjaga akurasi dan validitasnya. Untuk menjaga sistem penilaian yang objektif hendaknya para penilai, harus menghindarkan diri dari adanya *"like"* dan *"dis like"*. Dengan demikian, tujuan dan kontribusi dari hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai (Sulistiyani dan Rosidah, 2020), adapun tujuan penilaian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai;
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya;
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/instansi yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosinya yang adil;
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
2. Perbaikan kinerja;
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja;
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkap kelemahan kinerja pegawai sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan

dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

Beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi (Werther & Keith, 2019: 272) adalah:

1. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan

Hasil penilaian kinerja memengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya memengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dari pekerjaannya.

10. Umpan Balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Penilaian Kinerja

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Setiap organisasi

membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong yang dikutip oleh (Sangadji & Sopia, 2020: 352) adalah:

1. *Personal Factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain;
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau ketua kelompok kerja;
3. *Team factors* (faktor kelompok/ rekan kerja). Faktor Kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja;
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi;
5. *Contextual/ situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman

kerja dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2019: 484), adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

Berdasarkan hal di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat,

bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins, ada 6 (enam) indikator untuk mengukur *employee performance* (Sangadji & Sopiah, 2020: 351), yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan;

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

2. Kuantitas Pekerjaan;

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Diukur melalui jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu;

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas;

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian;

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Diukur dengan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja;

Merupakan sesuatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu untuk melihat letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang sekarang

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Simpulan	Sumber
1	2	3	4	5	6
1	Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	• Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai	• Tidak meneliti Kepuasan Kerja • Objek penelitian Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667
2	Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antarestar Global Kreatifindo.	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan di Karyawan PT Antarestar Global Kreatifindo	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.	<i>JURNAL ECONOMINA</i> , 2(11), 3351–3369. https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

1	2	3	4	5	6
3	Armansyah (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang .	• Variable independen nya yaitu lingkungan kerja • Variable independen nya yaitu Kinerja Karyawan	•Objek penelitian Karyawan Pada Pt Hpa Tanjung pinang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang	<i>JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> ISSN : 2962-6331 DOI : 10.24034/jimbis.v3i1.6580
4	Abaharis, & Dwinanda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lembah Karet Padang.	• Variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja • Variabel dependennya Kinerja Karyawan	• Objek Penelitian: Karyawan pada PT Lembah Karet Padang	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>SAMMAJIV A: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen</i> , 1(2), 91–104.
5.	Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta.	• Variabel independen Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja • Variabel dependennya Kinerja Karyawan	•Objek Penelitian: Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. • Tidak Meneliti Variabel Komunikasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<i>Jurnal Ekonomi Dan Industri</i> , 22(3). https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612

1	2	3	4	5	6
6.	Darwis, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabupaten Rokan Hulu.	• Variabel independen Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja • Variabel dependennya Kinerja Karyawan	• Objek Penelitian: Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabupaten Rokan Hulu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (p. 92).</i>
7.	Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja • Variabel dependennya Kinerja Karyawan	• Objek Penelitian: karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. • Tidak meneliti Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dan Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 290–304. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113</i>
8	Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Iwan Wedding Organizer.	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja	• Objek Penelitian di Karyawan CV. Iwan Wedding Organizer	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan	<i>JURNAL SeMaRaK, 5 (1), 9–18. https://doi.org/10.32493/smk.v5i1.184 15</i>

1	2	3	4	5	6
9	Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	• Independen: Budaya Organisasi • Objek Penelitian Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia.	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<i>Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> , 4(5), 1127–1144. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065
10	Dhedy Ahmed S, & Putri Maisara. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.	• Variabel Independen: Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Kinerja	• Independen: Kompensasi • Penelitian dilakukan Pekerja UMKM Surakarta	beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	<i>Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)</i> , 2, 536–543. https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165
11	Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Operator karyawan agensi dan perusahaan • Tidak meneliti Budaya Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis</i> , 2(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

1	2	3	4	5	6
12	Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.	• Variabel Independen: beban kerja dan lingkungan kerja fisik, • Variabel Dependen: kinerja karyawan	• Independen: kompensasi • Objek Penelitian karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis</i> , 1(3), 106–120. https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665
13	Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	• Variabel Independen: Beban Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan pada Perusahaan Manufaktur	Hasil riset menjelaskan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja di PT. SGI.	<i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)</i> , 5 (1), 42. https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426
14	Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya.	• Variabel Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Surabaya	Dapat disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).	<i>Formosa Journal of Applied Sciences</i> , 1(5), 725–744. https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510

1	2	3	4	5	6
15	Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya).	• Variabel Independen: Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya	Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan.	<i>Repository.Uinjkt.Ac.Id</i> , 14–15. Retrieved from https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976 .
16	Ginting, N., Nagara, P., & . S. (2021). <i>Effect of Motivation, Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. Benua Penta Global Medan.</i>	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Beban kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan PT. Benua Penta Global Medan	<i>The results showed that workload partially had a significant effect on employee performance and work environment partially had no significant effect on employee performance</i>	<i>International Journal of Research and Review</i> , 8(12), 463–467. https://doi.org/10.52403/ijrr.20211257
17	Kafui Agbozo, G. (2019). <i>The Effect of Work Environment on Job Performance: Evidence from the Banking Sector in Ghana.</i>	• Variabel Independen: Lingkungan Kerja, • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan the Banking Sector in Ghana	<i>The paper concludes that the environment has a significant effect on employees' performance</i>	<i>Journal of Human Resource Management</i> , 5(1), 12. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12

1	2	3	4	5	6
18	Baş, M., & Güney, S. (2022). <i>The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship between Work Overload Perception and Job Performance.</i>	• Variabel Independen: Beban Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan accounting sector employees working in Erzincan province of Turkey	<i>As a result, it was found that work overload perception has a significant and negative impact on job performance.</i>	<i>Journal of Information and Organizational Sciences</i> , 46(2), 345–360. https://doi.org/10.31341/jios.46.2.5
19	Jain, A. (2021). <i>Effects of Work Overload on Job Performance and Stress due to Work Overload : A Case Study of Different Organization</i>	• Variabel Independen: Beban Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan Case Study of Different Organizations	<i>This study is important to overcome the problem of work overload which affects the health of the employee which affects the employee performance.</i>	<i>International Journal of Science and Research (IJSR)</i> , 10(3), 2019–2021. Retrieved from 10.21275/SR21326142426
20	Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023). <i>Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Performance: The Mediating Role of Job Stress.</i>	• Variabel Independen: Beban Kerja • Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	• Penelitian dilakukan employees of different organizations consisting technical sector, education sector, health sector, commercial sector, food industry etc.	<i>The findings of this study have important implications for workloads and increase employee performance. Specifically.</i>	<i>International Journal of Business and Economic Affairs</i> , 8(2). https://doi.org/10.24088/jbea-2023-82003

2.2 Kerangka Pemikiran

Perubahan dinamis dalam dunia kerja modern yang seringkali memberikan tekanan tinggi pada karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas dan beban kerja yang seimbang memiliki peran utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat beban kerja yang seimbang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019: 183). Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, seperti tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok (Sedarmayanti, 2019: 66).

lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Robbins dan Judge, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif antar

karyawan dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Armstrong, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., 2021). Diperkuat oleh penelitian terdahulu, dimana hasil pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati., 2022).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Wiranata, 2019: 7). Ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan (Putra dalam Rolos et al., 2020: 21).

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2020). Beban kerja yang proporsional sesuai kemampuan karyawan akan mendorong pencapaian target dan kinerja yang optimal (Sedarmayanti, 2019). Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprillina, N., & Razak, I., 2021). Diperkuat oleh

penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriansyah, R., Ibrahim, L. T., 2021).

Lingkungan kerja dan beban kerja juga memiliki hubungan yang signifikan, di mana kualitas lingkungan kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek non fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan manajemen, dan penghargaan, dapat mengurangi persepsi karyawan terhadap beban kerja yang berlebihan. Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja yang positif membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi, sehingga karyawan merasa lebih mampu mengelola beban kerja mereka (Robbins dan Judge, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahar et al. (2018), menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya komunikasi yang baik dan dukungan rekan kerja, berperan dalam mengurangi stres yang timbul dari beban kerja tinggi. Mereka menekankan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga beban kerja terasa lebih ringan dan produktivitas dapat meningkat. Selain itu, didukung juga penelitian oleh Rizwan dan Ali (2020), beban kerja yang tinggi di lingkungan kerja yang kurang mendukung sering kali memicu stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Mereka menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan konflik interpersonal, kurangnya otonomi, dan tekanan tinggi akan lebih rentan merasakan beban kerja sebagai stresor yang signifikan.

Lingkungan kerja yang berkualitas dan beban kerja yang seimbang memiliki peran utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019: 480). Ada 6 indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Sangadji & Sopiah, 2019: 351).

Melalui pemahaman lebih mendalam terhadap fenomena-fenomena ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Novita, R., & Kusuma, M., 2020). Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) (Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N., 2022).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Lingkungan kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Perusahaan Konveksi Syifa Rahman Tasikmalaya”.