

## Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja)

Dinda Adelia<sup>1</sup>, Nur Putri Cahyaningsih<sup>2</sup>, Nabella Nur Afiyah<sup>3</sup>,  
Indah Rizki Maulia<sup>4</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia,  
email : [202110325076@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325076@mhs.ubharajaya.ac.id) , [202110325306@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325306@mhs.ubharajaya.ac.id)  
[202110325343@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110325343@mhs.ubharajaya.ac.id) , [indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstract** : This article provides a detailed literature review on the effects of workload and work environment on employee performance. This article examines the theoretical concepts, empirical findings and identified relationships between employee workload and work environment conditions and individual performance outcomes using a literature synthesis. We hope this overview provides an overall overview of the key factors that influence employee efficiency and productivity in different organizational contexts. Based on the literature review, there is strong evidence that a workload appropriate to an individual's abilities can improve employee motivation and performance. Conversely, excessive workload can lead to fatigue and reduced productivity. Additionally, a supportive, encouraging, and well-resourced work environment can improve employee performance. We also found that factors such as social support and opportunities for self-development in the work environment may play an important role in moderating the relationship between workload, work environment, and employee performance.

**Keywords** : Realistic Workload, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak** : Artikel ini memberikan tinjauan literatur rinci terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artikel ini mengkaji konsep teoritis, temuan empiris, dan mengidentifikasi kaitan beban kerja pegawai dan kondisi lingkungan kerja serta hasil performa individu menggunakan sintesis literatur. Kami berharap ikhtisar ini memberikan gambaran menyeluruh tentang elemen-elemen utama yang mengenakan pengaruh pada produktivitas karyawan dan efisiensi karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda. Berdasarkan tinjauan literatur terdapat bukti kuat bahwa hal yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan ialah kesesuaian beban kerja yang diberi berdasarkan kemampuan individu. Tanggungan berlebih pada beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Selain itu, mempunyai sumber daya manusia yang produktif, pemberian semangat serta lingkungan kerja yang mendukung akan mampu memajukan kinerja pegawai. Kami juga menemukan bahwa elemen-elemen semacam dukungan sosial dan peluang pengembangan diri di lingkungan kerja mungkin memainkan peran penting dalam memoderasi kaitan diantara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Semakin majunya perkembangan global, perusahaan juga harus mampu beradaptasi dengan era globalisasi saat ini agar dapat terus berkembang. Demikian pula, manajemen internal yang ada perlu berkembang lebih jauh untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik tidak hanya menjamin tercapainya tujuan, namun juga membuat pegawai merasa nyaman. Hal ini memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan terus mencapai tujuan perusahaan.

Elemen penting untuk keberhasilan sebuah institusi ialah Sumber Daya Manusia. SDM memegang instruksi skema dalam menetapkan masa depan suatu institusi (Hutagalung, 2022). Pengendalian SDM yang efektif akan meningkatkan produktivitas karyawan. Performa pegawai yang unggul dicapai oleh orang-orang berbakat di dalam perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan di departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan performa pegawai, termasuk beban kerja pegawai dan lingkungan kerja.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional yang seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Pada saat yang sama, beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan kebosanan dan monoton. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan jam kerja sehingga tidak terjadi permasalahan pada beban kerja pegawai (Fil Jannah, 2021).

Proses untuk dapat bekerja dengan baik di suatu tempat tentunya bergantung pada faktor lingkungan kerja dimana seseorang tersebut tinggal. Hal yang membuat para pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan cepat melalui lingkungan kerja yang bahagia, damai dan nyaman. Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan kerja yang dirasakan/dialami pegawai selama bekerja dalam suatu kelompok/organisasi. Tentu saja, Anda tidak bisa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan begitu saja. Perusahaan harus mampu memotivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Polakitang et al., 2019).

Oleh sebab itu, untuk memperoleh performa pegawai yang efektif, institusi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja internal dan lingkungan kerja. Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian tinjauan literatur untuk menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja melalui hasil performa pegawai.

Sebagai informasi latar belakang, rumusan masalah guna dijadikan argumentasi antara lain :

1. Apakah beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?
2. Apakah lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?

## **METODE**

Metodologi bacaan ini dilandaskan dari pola kualitatif dan penelitian kepustakaan dengan mengkaji hubungan dan pengaruh antara teori dan variabel yang berasal dari *Mendeley* dan *Google Scholar*. Pengkajian kualitatif memerlukan penggunaan tinjauan pustaka nan sesuai melalui asumsi yang sistematis. Artinya mesti dilakukan dengan cara induktif

hendaknya tiada memfokuskan pembahasan pengkaji. Salah satu argumen primer guna melaksanakan pola kualitatif yaitu bahwa pengkajian ini berjiwa eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja optimal memberikan dampak positif bagi perusahaan yakni berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada. Pengukuran produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan (Pariakan1, 2023).

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang terbaik dengan memikirkan kualitas juga kuantitas yang bisa menjamin tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam segala aktivitas, sehingga suatu perusahaan atau instansi berkembang lebih progresif (Ronal et al. 2019)

Menurut Mangkunegara, kemampuan pekerja ialah anggapan pola kerja kualitatif dan kuantitatif nan dikerjakan melalui pegawai dalam menjalankan kewajibannya berbanding melalui tanggungannya. Kemampuan pekerja ialah peran dari dorongan dan bakat dalam menyempurnakan tugasnya. Menurut Kasmir, ada beberapa metrik kinerja. Dengan kata lain:

1. Mutu kualitas ialah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan proses tertentu dapat dilihat untuk mengukur kinerja yang ada.
2. Mutu kuantitas ialah mengukur kinerja didasarkan atas mengamati mutu yang diwujudkan oleh seseorang.
3. Waktu, ialah bentuk aktivitas kategoris yang mempunyai batasan lamanya penanganan aktivitas tersebut. Kecurangan atau kealpaan mengenai batas waktu mampu menunjukkan bahwa layanan tak sesuai, begitu pula sebaliknya.
4. Ketelitian waktu berarti suatu kesimpulan pembuatan mampu memperoleh dalam batas waktu tertentu.

#### **Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada kuantitas kegiatan yang perlu disempurnakan dengan institut atau pemegang pekerjaan dengan batas tertentu. Rasa gelisah yang berakibat stres dapat timbul dikarenakan beban kerja yang berlebih (Sulastri & Onsardi, 2020). Segala pekerjaan yang dikerjakan pegawai ialah beban kerja yang mesti dilakukan oleh mereka, maka karenanya

pegawai seharusnya menerima pekerjaan yang sesuai (Saputra, 2021). Pengeluaran energi yang berlebihan ialah akibat dari adanya tingkat stres yang tinggi, disamping itu tingkat stres yang cenderung rendah justru mengakibatkan kebosanan, efek lelah atau kurangnya stres (Nurida Safitri & Astutik, 2019).

Menurut Hartd & Staveland analisis Tarwaka (2015), beban kerja ialah substansi nan timbul melalui kaitan ketentuan intruksi, lingkungan kerja ketika ia dijadikan untuk area kerja, keahlian, tindakan, dan tanggapan pegawai. Munandar (2001) mencetuskan sebuah alkisah beban kerja ialah satu keadaan kegiatan melalui paparan tugas nan mesti dibereskan hingga waktu khusus (Tualai & Havidz Aima, 2022)

Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyampaikan bahwa beban kerja ialah banyaknya kegiatan yang dilakukan pada satuan organisasi atau suatu posisi yang mewujudkan impak perkalian antara jumlah pekerjaan dan kriteria waktu. Beban kerja merupakan selisih antara kinerja atau bakat seorang pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang mesti dipenuhi. Meninjau kegiatan manusia berjiwa melibatkan mental dan fisik, maka tingkatan stresnya berbeda-beda tergantung pekerjaannya (Nurhasanah et al., 2022). Indikator beban kerja meliputi :

1. Sasaran yang harus diperoleh

Wawasan personal terkait luasnya sasaran keharusan nan dikasih guna membereskan tugasnya beserta terkait anggapan kerja nan mesti dibereskan dengan batas waktu terbatas.

2. Kondisi operasional

Menjelaskan perihal seperti apa wawasan yang dipegang bagi pribadi terkait keadaan operasional nya, sambil memecahkan peristiwa tak tekira ketika mesti aktivitas diluar waktu bekerja guna menempuh klien serta menyudahkan aktivitas lainnya.

3. Standar pekerjaan

Anggapan nan dikuasai pada pribadi terkait aktivitas kerjanya, contohnya pikiran yang datang terkait beban kerja nan mesti dipecahkan pada batas waktu yang terbatas.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Darmadi, 2020), aspek lingkungan kerja seperti pendingin udara, pencahayaan yang bagus serta yang lainnya dapat mempengaruhi individu atau pegawai dalam menjalankan kewajiban yang telah ditugaskan kepada mereka.

Lingkungan kerja menurut Lerian (2019) ialah lingkungan dimana aktivitas-aktivitas pekerjaan dilakukan para pegawai. Pegawai bisa bekerja dengan optimal jika keadaan lingkungan sekitar pekerjaannya memberikan rasa aman serta kondusif (Yulianti et al., 2022)

Produktivitas karyawan dapat terpengaruh oleh salah satu elemen yaitu lingkungan kerja. Walaupun elemen ini sangat utama dan memiliki dampak yang sangat besar, meskipun masih banyak institusi yang terbatas memberikan perhatian yang cukup terhadap permasalahan ini. Berdasarkan pernyataan Sedarmayanti (2009), segala kondisi lingkungan fisik di sekeliling tempat kerja para pegawai merajai pegawai secara kontan maupun tidak. Lingkungan non fisik mencakup segala situasi dalam hubungan antara pegawai. Lingkungan kerja yang kurang baik, di dalamnya terdapat persaingan serta kerja samanya buruk akan mengakibatkan lingkungan yang tak menciptakan senang. Pegawai akan merasa tidak nyaman jika lingkungan sekitarnya kurang mendukung (Surijadi)

Berdasarkan Lerian (2019), lingkungan kerja ialah keadaan ketika pekerja melaksanakan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja nan ramah membagikan rasa yang nyaman bagi karyawan serta memperbolehkan mereka aktivitas secara maksimal. Lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan pekerja lebih gampang sakit, merasa stres, kehilangan fokus pada pekerjaan, dan membuat tempat kerja menjadi tidak nyaman. Cuaca yang panas, sirkulasi udara yang buruk, tempat kerja yang padat, lingkungan kerja nan tak bening serta bising niscaya berdampak sangat hebat kepada kenyamanan tempat kerja. Kita telah melihat banyak perbedaan, terutama pada pandemi COVID-19 ini.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja ialah ikatan operasional secara konstan kepada seseorang nan mempunyai posisi terhormat, posisi yang serupa, maupun posisi lebih rendah. Berdasarkan (Fachrezi & Khair, 2020), Lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Sarana
2. Keriuhan
3. Peredaran udara
4. Ikatan kerja

## **Hasil Penelitian Relevan**

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

<b>No.</b>	<b>Penulis (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian Terdahulu</b>	<b>Hasil Penelitian Terdahulu</b>	<b>Variabel Yang Sama Dengan Artikel Ini</b>
------------	----------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--

1.	Alyo Dwi Wibowo, Hasmin Tamsah, Umi Farida, Irwan Rashid, Mayzar Lusli, Yousraadi Yousraadi, Saidan Zulfiqar bin Tahir (2021)	The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City	Beban kerja diketahui mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan mempengaruhi perubahan positif dalam kinerja. Selain itu, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam analisis ini berpengaruh positif terhadap beban kerja, namun tak relevan oleh stres kerja.	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan
2.	Dian Nanda Tohita Aspita, Sesepuh Edastama (2023)	The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment On Employee Performance	Remote work berpengaruh positif kepada performa pegawai, beban kerja membawa pengaruh negatif kepada performa para pegawai, dan lingkungan karyawan berpengaruh positif kepada performa pegawai.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3.	Ahmad Fawzi, Leonardi Futajul, M. Rihal, Hendrik Moses, Indra Samuel, Muhammad Siddiq (2022)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Pustaka Metodologi Penelitian Bisnis)	Literatur penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut : 1) Kepuasan kerja berakibat kepada performa pegawai, 2) Beban kerja berakibat kepada performa pegawai dan 3) Lingkungan kerja berakibat kepada performa pegawai.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
4.	Melki Ayub Pariakan, Henny A. Manafe, Simon Sia Niha, Anggraeny Paridy (2023)	Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Hasil penelitian ilmiah ini menjelaskan bahwa : 1) Beban kerja karyawan membawa pengaruh baik dan relevan kepada dampak kerja pegawai, 2) Motivasi kerja membawa dampak baik atau relevan kepada performa pegawai, 3) Motivasi kerja membawa pengaruh baik dan relevan kepada performa karyawan, 4).	Beban Kerja.

			Beban kerja, motivasi kerja dan keterampilan pegawai membawa pengaruh baik dan signifikan kepada performa para pegawai.	
5.	Adi Nugroho Dwi S, Hapzi Ali (2022)	Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance	Hasil tinjauan literatur ini adalah sebagai berikut: 1) Pembagian kerja berakibat kepada produktivitas kerja. 2) Pembagian kerja berakibat kepada performa pegawai. 3) Volume pekerjaan berakibat kepada efisiensi kerja 4) Beban kerja berakibat kepada performa pegawai 5) Prestasi kerja berakibat kepada performa pegawai	Beban Kerja.
6.	Rida Alfida, Sri Widodo (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang	Hasil penelitian menyimpulkan : 1). Jumlah pekerjaan berakibat positif dan	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.



		<p>Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta</p>	<p>signifikan kepada efisiensi kerja perawat                  2). Lingkungan kerja berakibat baik dan bermakna kepada prestasi kerja perawat                  3). Beban kerja dan lingkungan kerja membawa pengaruh baik dan relevan atas prestasi kerja perawat secara bersamaan.</p>	
7.	<p>Prima Yulianti, Rika Ariska, Masruri (2022)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang</p>	<p>Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa:                  1). Jumlah pekerjaan berakibat positif dan bermakna kepada performa pegawai                  2). Lingkungan kerja berakibat baik dan bermakna kepada performa pegawai dan                  3). Beban kerja dan lingkungan kerja berakibat positif bermakna kepada</p>	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p>

			performa.	
8.	Marhaeny Masye Tualai, M. Havidz Aima (2022)	The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency	Hasil penelitian menyimpulkan seperti berikut: 1). Konflik pekerjaan- keluarga berakibat positif kepada stres kerja pegawai perempuan, 2). Konflik pekerjaan- keluarga memiliki dampak negatif dan bermakna kepada performa pegawai, 3). Beban kerja berakibat positif dan bermakna kepada stres kerja pegawai wanita, 4). Bagi pegawai wanita, beban kerja berakibat positif dan bermakna kepada performa pegawai, 5). Stres kerja berakibat positif dan bermakna kepada performa pegawai wanita, 6). Sementara itu, konflik pekerjaan- keluarga dan beban	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

			<p>kerja memiliki dampak yang signifikan kepada beban kerja pegawai perempuan, 7). Konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, dan stres kerja mempunyai akibat yang relevan kepada performa pegawai perempuan, 8). Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dampak yang bermakna kepada performa pegawai, hal ini dibantu oleh stres kerja pada karyawan perempuan, 9).Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kepada performa pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi stres kerja pegawai perempuan.</p>	
--	--	--	--	--

9.	Happy Nur Fitri Handayani, M. Havidz Aima, Hernawati W Retno Wiratih (2022)	Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi	Hasil penelitian menyiratkan beban kerja berakibat buruk kepada performa pegawai, dan beban kerja berakibat negatif kepada motivasi kerja. Lingkungan kerja berakibat positif bermakna kepada performa pegawai. Lingkungan kerja berakibat baik kepada motivasi kerja. Motivasi kerja berakibat negatif dan bermakna kepada performa pegawai.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
10.	Muslih, Reyza Tri Satya Hardani (2022)	Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance	Hasil penelitian menjelaskan dimana lingkungan kerja dan beban kerja berakibat parsial namun relevan kepada performa pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

			(Persero) Medan.	
--	--	--	------------------	--

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari wibowo (2020) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia suatu institusi hendak berwatak positif dan memiliki performa baik ketika institusi menghormati dan menganggap mereka sebagai manusia. Hal ini menegaskan mengenai utamanya penyusutan beban kerja pengemudi UPAS Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta untuk meningkatkan kinerja melalui pengurangan beban kerja beban kerja fisik, mental juga beban waktu, sehingga pengemudi UPAS Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta bisa lebih cekatan dan akurat serta lebih patuh dalam pelaksanaan tanggung jawab serta tugas-tugasnya.

Beban pekerjaan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja alkisah semakin kecil efisiensi kerjanya. Lembur kerja bisa dihindari melalui penentuan beban kerja yang baik pada setiap pegawai. Jika keterampilan pegawai lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan yang ada, maka hal tersebut tentunya akan memunculkan efek bosan (Dwi & Ali, 2022).

Umpan balik tentu sangat diperlukan oleh pegawai dan manajemen yang ada terkait pekerjaan yang sudah dilakukan. Keputusan personal dapat ditingkatkan menggunakan penilaian kinerja yang nantinya juga akan digunakan sebagai pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja yang mereka beri. Efisiensi ialah pencapaian kerja yang diperoleh oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu institusi berdasarkan wewenang atau tanggung jawabnya dengan tujuan mewujudkan tujuan institusi sesuai dengan standar, nilai serta peraturan yang diterapkan (Pariakan et al., 2023)

Beban kerja tidak hanya bisa memunculkan akibat atau mempengaruhi performa pegawai, akan tetapi bisa pula berakibat melalui dampak kerja pegawai bergantung pada elemen-elemen yang ada (Fauzi et al., 2023).

Penting bagi manajemen untuk memberikan jumlah pekerjaan yang sesuai agar karyawan dapat diberikan penjelasan yang rinci sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai tanggung jawabnya, dan untuk mengantisipasi duplikasi dan pemborosan pekerjaan, serta pengalihan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. kejadian yang tidak mungkin terjadi kecelakaan. Ini adalah elemen yang meningkatkan kualitas. kesalahan. Dengan cara ini dapat mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga dapat bersaing dengan organisasi lain (Pariakan et al., 2023a).

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Rizal Nabawi (2019) melakukan pengkajian dan ditemukan hasil bahwa tak ada hubungan antara kondisi kerja lewat performa karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamian. Pengkajian itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan akibat atas kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamian.

Sementara itu dalam pengkajian yang dilakukan oleh Rida Alfida dan Sri Widodo (2022) menghasilkan kesimpulan lingkungan dalam bekerja jelas berakibat signifikan dan berdampak baik kepada performa para perawat. Ketika perawat bertugas pada lingkungan dimana dukungannya lebih sedikit dan resikonya lebih besar (psikologis serta fisik), hal itu tentunya mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan dalam bekerja yang teratur dan konstan mempengaruhi rasa jenuh dan kemampuan bekerja.

Ronald Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) meneliti PT. Super Setia Sagita Medan dimana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan tempat bekerja memunculkan pengaruh baik juga signifikan dalam kinerja pegawai yang ada di PT. Super Setia Sagita Medan. Penyebab dari hasil tersebut dikarenakan oleh lingkungan fisik serta non fisik PT. Super Setia Sagita Medan kurang baik dan berujung pada buruknya kinerja pegawai seperti ketidaktepatan dalam tugas, jam kerja yang tidak tepat, rendahnya partisipasi dan juga kerja sama yang rendah antar pegawai yang ada.

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa kondisi lingkungan yang baik serta sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan adanya kemauan individu dalam melakukan kegiatannya dengan optimal.

Sementara itu berdasarkan Mangkunegara (2011) Lingkungan kerja yang mencakup seluruh bagian fisik dan psikologis pekerjaan bisa berakibat pada kepuasan dan produktivitas kerja, termasuk perintah dalam bekerja.

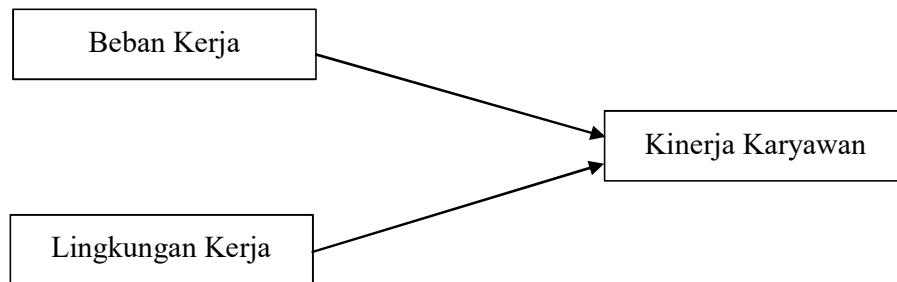
Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Mahaputra dan Saputra, 2021) yang menjabarkan alikisah lingkungan kerja berdampak positif kepada kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa ruangan yang lebih nyaman, lebih aman, lebih bersih, lebih besar dan lebih sejuk mempengaruhi performa pegawai (Saputra et al., 2023).

Hal ini bertentangan dengan hasil pengkajian saat ini yang mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi responden akibat perbedaan penjelasan indikator lingkungan kerja (Syukri et al., 2023).

## **Kerangka Pemikiran**

Berlandaskan rumusan masalah yang dijabarkan, pengkajian serta penelitian yang sudah ada terlebih dahulu, maka diperoleh kerangka konseptual seperti di bawah ini :

**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada pada Gambar 1, kita bisa melihat selain kedua variabel tersebut, terdapat variabel lainnya yang akan mengakibatkan kinerja pegawai, yakni :

1. Disiplin Kerja : (Wahyudi, 2019), (Nurjaya, 2021), (Fernidella Salman & Wahyuningtyas, 2020)
2. Budaya Organisasi : (Rivai, 2020), (Meutia Indrianna & Husada, 2019)
3. Kepuasan Kerja : (Prasetyo et al., 2019), (Susanto, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka terkait analisis beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hipotesis untuk penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

## **REFERENSI**

- Dwi, A. N., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND ACCOUNTING*, 3. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai

- (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Fernidella Salman, I., & Wahyuningtyas, R. (2020). *PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SINGGAR MULIA-BROWN&ROOT UNIT DURI-RIAU) THE EFFECT OF APPLICATION OF FINGERPRINT ABSENTION ON EMPLOYEE DISCIPLINE (CASE STUDY AT PT. SINGGAR MULIA-BROWN & ROOT UNIT DURI-RIAU)*.
- Fil Jannah, R. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.
- Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Meutia Indrianna, K., & Husada, C. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.4*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurida Safitri, L., & Astutik STIE PGRI Dewantara Jombang, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja* (Vol. 2, Issue 1).
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Pariakan, M. A., Manafe, A. H., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023a). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 4(4).
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023b). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 4.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 7(3).
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>



- Ronal, D. S., & Siregar, H. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Susanto, N. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA* (Vol. 7, Issue 1).
- Tualai, M. M., & Havidz Aima, M. (2022). *THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK STRESS ON FEMALE EMPLOYEES WITH FAMILIES IN THE FISCAL POLICY AGENCY*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
- Wahyudi, T. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKREATARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*. *Jurnal Simplex, Volume 2*.
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI SYARIAH CABANG PADANG*. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 265–277. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.483>