

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah sendiri adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan (Pratiwi, 2019). Selanjutnya pada suatu instansi pemerintah terdapat berbagai macam instrument guna mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Instrumen - instrumen yang dimaksud adalah tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti pegawai bagi suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam suatu organisasi tersebut (Ahmad, 2020). Meskipun suatu organisasi memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran

suatu organisasi tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas (Hajati, 2018). Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka Bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Paramitadewi, 2017). Peran sumber daya manusia yang diberikan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar adalah memberikan pelayanan bagi masyarakat yang difokuskan pada pelayanan bidang administrasi kependudukan. Adapun pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yaitu pembuatan akta kelahiran, akta kematian, kartu keluarga, e-ktip, kta, akta perceraian, akta perkawinan, dll. Oleh karena itu pentingnya untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia agar memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensserta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis (Rahayu dan Muji, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Syafira dan Manik, 2018). Selanjutnya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan seagai pengelolaan dan penayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau instansi pemerintahan tersebut (Andriana, 2022). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Juga dapat didefinisikan kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamizar, 2021). Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankannya, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh atau pekerjaan atau tanggung jawab tersebut (Wijaya, 2021).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan pada Keputusan Bupati Nomor 2 Tahun 2009 tentang penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Organisasi dan Tata Kerja Dinas. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai Visi yaitu “Tertib Administrasi Kependudukan dan Kepuasan Pelayanan Kepada Masyarakat”. Dari visi ini dapat terlihat bahwa Dinas berusaha untuk mengupayakan terwujudnya ketertiban khususnya dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai sangat

berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh terhadap waktu yang di perlukan.

Dari Tabel 1.1 menunjukan persentase ketidakhadiran pegawai. Berikut tabel jumlah permohonan Disdukcapil Kota Denpasar, seperti pada table 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Persentase ketidakhadiran Pegawai di Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Denpasar tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Pegawai(Hari)	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	$5 = \dots$	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	57	16	912	28	3,07
Februari	57	20	1.140	37	3,24
Maret	57	19	1.083	38	3,50
April	57	21	1.197	36	3,00
Mei	57	21	1.197	25	2,08
Juni	57	17	969	34	3,51
Juli	57	21	1.197	35	2,92
Agustus	57	18	1.026	23	2,24
September	57	18	1.026	37	3,60
Oktober	57	21	1.197	29	2,42
November	57	19	1.083	35	3,23
Desember	57	19	1.083	38	3,51
Jumlah					36,32
Rata-rata					3,03

Sumber: Disdukcapil Kota Denpasar Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar rata- rata sebesar 3,03%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian

serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja atau terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, sakit, atau yang lainnya sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja pegawai karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan beban kerja.

Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktivitas yang dikerjakan dan setiap aktivitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam (Hajati, 2018). Karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Panggabean, 2004:129). Menurut penelitian (Hajati, 2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja secara parsial, dengan pengaruh sebesar -21,9%, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja secara parsial dengan pengaruh sebesar 38,8%, 3) karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan pengaruh sebesar 43,3%, 4) karakteristik individu, karakteristik

pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan, dengan pengaruh simultan sebesar 35,3%. Sedangkan menurut penelitian (Andriana, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terkait pada karakteristik pekerjaan yaitu hasil dari wawancara peneliti pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yaitu terletak pada indicator variasi pekerjaan kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai, sehingga tidak dapat menyelaraskan pekerjaan atau tugas yang diberikan organisasi tiap pegawai sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diembankan oleh organisasi.

Selain itu untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan pegawai dapat lebih meningkat (Syafrina dan Manik, 2018). Lingkungan kerja yang baik dalam hal ini penyediaan sarana dan prasarana yang memadai atau buruk tidaknya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja (Roharto dan kasmir, 2017). Lingkungan kerja di

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar cukup terfasilitasi mulai dari sarana dan prasarana.

Menurut penelitian Syafrina dan Manik (2018) menyatakan bahwa Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kecamatan Flamboyan Tapung. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Mandiri Kecamatan Tapung sebesar 56,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan menurut penelitian Safira dan Rozak (2020), menyatakan bahwa Hasil penelitian ini adalah: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terkait pada lingkungan kerja yaitu penyebab penurunan kinerja pegawai terletak pada indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Ini menyebabkan kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai seperti pelayanan pada masyarakat, pengurusan administrasi kependudukan yang sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun

psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Hamizar, 2019). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan factor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaannya Wijaya, dkk. (2021). Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai (Paramitadewi, 2017). Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja (Paramitadewi, 2017). Menurut penelitian Wijaya, dkk. (2021). penelitian menyatakan bahwa kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran kepada kepala dinas hendaknya meningkatkan kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kompetensi lebih mendapatkan perhatian. Sedangkan menurut penelitian (Paramitadewi, 2017), hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah

beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena yang terkait pada beban kerja yaitu hasil dari wawancara peneliti pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar yaitu terletak pada indikator beban fisik, pegawai sering tanpa adanya koordinasi dengan bidang lain serta mengetahui kejadian yang tak terduga seperti menemukan pekerjaan ekstra yang telah ditentukan seperti jemput bola sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana karakteristik pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?
3. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan

rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

a). Bagi Mahasiswa

(1) Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(2) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh ke dalam bidang manajemen khususnya di bidang manajemen SDM.

b). Bagi Fakultas atau Universitas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen SDM dan juga merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (Goal setting theory) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan Goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Elbadiansyah (2019: 41), karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan pegawai. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan rutin maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, model karakteristik pekerjaan (job characteristics models) (Nasution, 2010:89).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri titik jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif menetapkan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan pegawai, dengan memberi kebebasan pada pegawai dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang pegawai mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor sendiri.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Dari model karakteristik pekerjaan menurut Yahya (2016), terdapat 3 karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan. Sedangkan 2 karakteristik pekerjaan yang lain, masing-masing mempunyai pengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan.

a) Pengalaman yang memiliki banyak arti

3 faktor karakteristik pekerjaan inti yang dianggap mempengaruhi seberapa besar seseorang menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti secara pribadi, yaitu :

1) Variasi Keterampilan (skill variety)

Seberapa besar pekerjaan mengharuskan pegawai menggunakan variasi keterampilan dan bakat dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Kurangnya variasi pekerjaan bisa menimbulkan kelelahan yang dapat mengakibatkan kesalahan-kesalahan.

2) Identitas Tugas (Task identity)

Seberapa besar keterlibatan pegawai dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap-tiap pekerjaan dari awal hingga selesai. Bila pekerjaan-pekerjaan mempunyai identitas dalam penyelesaian para pegawai tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan kurang bangga atau menghargai hasil-hasil kerjanya.

3) Signifikan Tugas (Task Significance)

Seberapa besar pekerjaan mempunyai pengaruh secara substansial terhadap kehidupan orang lain dalam perusahaan khususnya dan masyarakat pada umumnya. Seseorang yang merasa punya arti penting bagi orang lain maupun suatu organisasi akan melakukan tugas seoptimal mungkin agar tidak mengecewakan atau merugikan orang lain atau perusahaan.

Masing-masing karakteristik pekerjaan ini mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan experienced meaningfulness dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensial yang tinggi untuk menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

b) Pengalaman yang bertanggung jawab (Personal Responsibility)

Dimensi pekerjaan inti yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkatan dimana pekerjaan diberi kesempatan secara bebas, mandiri leluasa (dalam batas-batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya akan diselesaikannya. Pekerja

dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai dengan pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif pekerja itu sendiri di banding dengan instruksi-instruksi detail dari atasan atau dari prosedur-prosedur tugas yang telah ditentukan.

c) Hasil pengalaman (Knowledge of Result)

Dimensi pekerjaan ini terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik. Hackman dan Oldham (2017) mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerjaan untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya. Jadi, umpan balik lebih ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksana kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri.

3. Indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan

Hasibuan (2016:47) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus

diselesaikan oleh karyawan. Indikator dari karakteristik pekerjaan adalah:

1. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Variasi pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan
3. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan
4. Umpan balik adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitas-aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman pada pegawai sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitasnya akan meningkat pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau kantor yang menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suasana nyaman dalam kantor maupun tugas lapangan, akses internet terjangkau, rekan kerja yang ramah, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai (Jayaputra dan Sriathi, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam

lingkungannya. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk pegawai maka dengan sendirinya kinerja Pegawai akan meningkat.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi pegawai yang menggunakannya. Untuk menjaga kebersihan lingkungan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan juga disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan karena, apabila ventilasi yang cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan titik keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu titik dengan terganggunya konsentrasi konsentrasi ini konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian titik kebisingan yang terus-menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja menurut Robbins Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

3. Indikator Lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran perkerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah perkerjaan dengan waktu. Demikian juga dengan beban kerja yang berlebih menyebabkan kinerja pegawai kurang baik dan berdampak pada pegawai seperti kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti, mudah marah, suasana hati tidak baik dan stress dalam berkerja dengan adanya beban yang berlebih hal ini yang menyebabkan tugas dan tanggung jawab tidak dapat terlaksanakan dengan baik, beban kerja yang berlebih bisa terjadi karena pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga terjadinya penempukan tugas. Dengan hal ini beban kerja dapat terjadi dikarenakan pegawai masih ada yang menunda pekerjaan atau pegawai merasa beban yang di berikan perusahaan melebihi kemampuan pegawai itu sendiri. Adapun menurut Harini, dkk (2018) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan kegiatan mental seperti mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi masalah ,mengatasi peristiwa yang tidak terduga, dan membuat keputusan terkait pekerjaan dengan cepat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan kegiatan mental seperti mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi masalah, mengatasi peristiwa yang tidak terduga, dan membuat keputusan terkait pekerjaan dengan cepat. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari kegiatan, atau kegiatan dilakukan oleh pegawai di tempat kerja tersebut secara langsung maupun tidak langsung.

2. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Tawarka (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas yang Bersifat Fisik, Tugas yang bersifat fisik adalah suatu alat dan sarana bantu yang dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan, berikut yang termasuk tugas yang bersifat fisik.

a. Stasiun Kerja

Stasiun kerja adalah area, tempat atau lokasi dimana aktivitas produksi akan diselenggarakan untuk mengubah bahan baku menjadi sebuah produk yang memiliki nilai tambah.

b. Tata Ruang Tempat Kerja

Tata ruang tempat kerja adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja.

c. Kondisi Ruang Kerja

Kondisi ruang kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan ruang kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

d. Kondisi Lingkungan Bekerja

Kondisi lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

e. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang bersifat kesiapan mental psikologi akan mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek

2. Tugas yang Bersifat Mental, Tugas yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fisik tubuh. Secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan otak daripada kerja otot, berikut ini yang termasuk tugas yang bersifat mental:

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu bentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya baik terhadap diri

sendiri, masyarakat, lingkungan alam, lingkungan sosial budaya, dan negara.

b. Kompleksitas Pekerjaan

Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka pekerja dituntut untuk bekerja semakin lama dan memiliki keahlian yang memadai. Selain itu, pekerjaan yang kompleks memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan rumit.

c. Pendidikan yang Diperoleh

Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya. Pendidikan lebih bersifat teoristis dalam pengetahuan umum, sosial dan berkiblat pada kebutuhan perorangan.

d. Pelatihan yang diperoleh

Pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan dimasa yang akan datang.

e. Emosi Pekerja

Emosi merupakan reaksi yang kompleks, terpolat, organismik pada bagaimana kita berpikir dan melakukan usaha dalam jangka panjang untuk bertahan dan tumbuh subur serta mencapai apa yang kita harapkan untuk diri kita.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dnegan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat memproduksi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Mangkunegara 2011 menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam suatu pekerjaan untuk mencapai mencapai tujuan instansi. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi atau instansi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi atau instansi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat kerja.

2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi titik dikatakan efektif bila

mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan bagi pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah dilegalisasi kan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi titik kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan Suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan titik di tepi meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide atau merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Dari uraian diatas peneliti memiliki anggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan memberikan pelayanan yang Prima kepada masyarakat serta

menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (quality of work)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya yang akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Kesempatan waktu (pomptnees)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya untuk penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan diusahakan

untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (initiative)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan dan pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada bawahan.

4. Kemampuan (capability)

Diantara beberapa faktor mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (kommunication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan.

Dari penjelasan di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut.

2.2 Hasil Sebelumnya

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri yaitu penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hajati (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).. Hasil Penelitian Menunjukkan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan pengaruh sebesar -21,9%, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan pengaruh sebesar 38,8% , 3) karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan pengaruh sebesar 43,3%, 4) karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan, dengan pengaruh simultan sebesar 35,3 %.

2. Ahmad, dkk (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. Hasil Penelitian Menunjukkan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316.
3. Izzah, dkk. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh positif dan pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan kinerja ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan 0,000 makna. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dari tes hasil t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi 0,000. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara bersamaan terhadap kinerja para karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung 1,716 dengan signifikan nilai 0,025 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 53,554 + 0,526 (X1) + 0,279 (X2)$, dengan pengaruh sebesar 60,8%,

sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4. Andriana. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh. Hasil penelitian menunjukkan : bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Jayaputra dan Sriathi (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan : Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh pegawai, kemudian semakin baik kondisi lingkungan kerja pada BPBD Provinsi Bali dan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki pegawai BPBD Provinsi Bali, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
6. Syafrina dan Manik. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Hasil menunjukkan : Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kecamatan Flamboyan Tapung. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Mandiri Kecamatan Tapung sebesar 56,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Adha, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Lesmana dan Damanik. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial

dan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja pada pertunjukan.

9. Safira dan Rozak (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10. Hamizar. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku. Berdasarkan hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
11. Jahari, (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap pegawai pertunjukan.
12. Wijaya, dkk. (2021). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten

Gianyar. Menunjukkan hasil bahwa : Kesimpulan penelitian adalah kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran kepada kepala dinas hendaknya meningkatkan kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kompetensi lebih mendapatkan perhatian.

13. Khairunnisa, dkk. (2021). Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan beban kerja, kompensasi, dan motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
14. Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat

Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

