

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang.

Era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya, persaingan ini tidak terlepas dari kebutuhan manusia yang selalu berkembang setiap waktunya. Hal ini tentunya memberikan banyak tantangan yang mengharuskan suatu organisasi untuk selalu beradaptasi demi bertahan di persaingan global agar bisnisnya dapat terus berlangsung. Salah satu faktor yang paling penting dalam keberlangsungan suatu organisasi bisnis adalah sumber daya manusia. SDM adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa. Pada umumnya organisasi selalu mencari sumber daya manusia yang unggul, dengan tujuan agar organisasi dapat meningkatkan dan menumbuhkan efektivitas kerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lainya. (Hasibuan,2016) Sumber Daya Manusia atau biasa dengan singkatan SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan , dan masyarakat.Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja perusahaan terus meningkat. Hal paling mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berkembang

tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menjaga kinerja karyawan tetap baik dan meningkat. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut Jufrizen (2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam Kinerja karyawan adalah suatu alat ukur penilaian kemajuan pekerjaan terhadap suatu tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Segala hal yang mendukung produktivitas kerja karyawan djaga an dipertahankan. Setiap karyawan pasti

memiliki kapasitas dan keahlian kerja yang berbeda-beda, seperti contoh seorang karyawan yang rajin dalam bekerja akan mendapat reward (penghargaan). Sebaliknya jika seseorang karyawan yang malas saat bekerja akan mendapatkan *punishment* (teguran) (Rika, 2016). Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan maka dibutuhkan perhatian khusus terhadap kinerja seseorang. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas kualitas kerja yang berbeda-beda. Keberagaman perbedaan itulah yang akan membuat perhatian pimpinan tidak hanya bertuju pada satu orang akan tetapi harus mewakili semua karyawan secara adil. Peningkatan kualitas kinerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karakter pribadi seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya. Sutrisno

(2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan. Beban kerja menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seiring dengan perkembangan zaman dalam persaingan pasar yang mengistilahkan bahwa “ siapa yang cepat dalam segala hal itulah yang akan menjadi pemenang dalam persaingan”. Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan kepada perusahaan. Yang menjadi masalah adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan.

Terkadang, pimpinan memandang kemampuan semua karyawan adalah sama yang mana tidak sesuai dengan kenyataan. Sebagai contoh jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan banyak maka akan memicu timbulnya

stress kerja/overload kerja. Sebaliknya jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan sedikit maka akan menimbulkan sikap menganggur/terlalu santai dalam bekerja. Maka dari itu, pimpinan yang baik harus memperimbangkan betul pemberian porsi beban kerja kepada karyawan dan telah disesuaikan dengan kemampuan/skill yang dimiliki setiap karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, cermat, dan tepat waktu.

Selain faktor diatas, kondisi kerja seorang karyawan selain dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan beban kerja ada juga lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa kenyamanan dan semangat kerja sehingga tidak mengganggu proses kerja. (Mangkunegara, 2013) menyatakan lingkungan kerja adalah segala keadaan berkaitan dengan aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya proses kerja untuk mencapai produktivitas dan kepuasan. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup tata ruangan, penerangan (cahaya), suara, warna, dan yang lainnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah kehidupan social dan fisik di dalam perusahaan yang berpengaruh di dalam pekerjaan. Meliputi sosial adapun contohnya yaitu cara kita bersosialisasi kepada sesama karyawan. Sedangkan fisik contohnya melatih bentuk atau kondisi yang mudah di lihat seperti bangunan yang rapi, bersih, dan wangi sehingga karyawan nyaman saat bekerja. Maka dari itu lingkungan kerjabisa menjadi faktor pendukung kinerja karyawan agar menciptakan rasa nyaman dan tentram.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Jaya Sembako yang terdiri dari

34 orang karyawan, yang berlokasi di Banjar Kedampal, Desa Abiansemal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian karyawan pada Jaya Sembako, terdapat permasalahan diantaranya :

Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, Rendahnya disiplin kerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya sehingga dapat menghambat pekerjaan. Permasalahan diatas juga didukung dengan data yang meliputi rekapitulasi data absensi kehadiran dan ketidakhadiran Jaya Sembako periode Januari – Desember 2022. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan**  
**Jaya Sembako Abiansemal**  
**Bulan Januari – Desember 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)</b>	<b>Presentase Absensi (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 = (2X3)</b>	<b>5</b>	<b>6 = (4 - 5)</b>	<b>7 = (5:4)X100</b>
Januari	34	27	918	32	886	3,48%
Februari	34	24	816	29	787	3,54%
Maret	34	26	884	32	852	3,61%
April	34	26	884	30	854	3,39%
Mei	34	27	918	32	886	3,48%
Juni	34	26	884	33	851	3,73%
Juli	34	27	918	30	888	3,26%

Agustus	34	27	918	24	894	2,61%
September	34	26	884	26	858	2,94%
Oktober	34	27	918	28	890	3,05%
November	34	26	884	31	853	3,50%
Desember	34	27	918	25	893	2,72%
<b>Rata – Rata</b>						<b>3,27%</b>

Sumber: Jaya Sembako Abiansemal (2022)

Tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni yaitu 33 orang ditunjukkan pada tabel 1.1 . Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan kurang yaitu karyawan terlambat datang, bolos sehingga dapat menghambat pekerjaan. Dari tabel 1 dibawah , rekapitulasi absensi dapat dilihat presentase yang berfluktuasi dimana tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan Juni itu sebesar 3,46% . Rata – rata tingkat kehadiran dan ketidakhadiran yaitu 3,27%. Menurut Flippo (2015) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3%, namun data diatas dapat dilihat adanya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran yaitu 3,27%.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sembodo (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wales, dkk (2017) bahwa, disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, Ayu (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin seorang karyawan,

maka kinerja pun semakin meningkat. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2020) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ariyati, *et al.*, (2021), Nucifera, Prihatin, (2022), Setiawati, dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh Khairunnisa, Septy, (2023) dan Ferrania (2017) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Hatta, 2021), (Khairunnisa, Septy, 2023), (Firdaus, Iqbal, 2021), (Yuliana, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian dari Safira (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan penelitian mengenai disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang ada mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ” **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jaya Sembako Abiansemal**”.

## **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal?

### **1.3 Tujuan Penelitian.**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.

### **1.4 Manfaat Penelitian.**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis.**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
- 2) Sebagai referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis.**

### 1) Bagi Mahasiswa

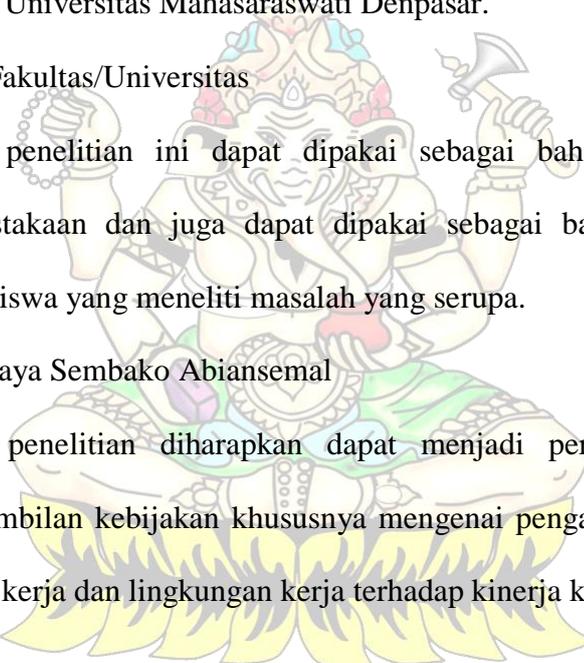
Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicari konsolusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori – teori yang pernah didapat dibangku kuliah ke dalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

### 2) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan refrensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

### 3) Bagi Jaya Sembako Abiansemal

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapainya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Binberg, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang

memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi"

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, tidak melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan di dalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### 2.2.4 Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

- 1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugasnya suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut (Monika, 2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

### **2.3.2 Tujuan Beban Kerja**

Tujuan beban kerja yaitu antara lain :

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan system dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar karyawan.

- 6) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.

Dengan demikian beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja.

### 2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu:

- 1) Faktor eksternal.

Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi:

- a) Organisasi Kerja.

Organisasi kerja meliputi jam kerja, waktu untuk istirahat, shift kerja, dan sistem kerja yang diterapkan di tempat kerja.

- b) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi beban kerja pekerja.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 3, yaitu lingkungan kerja fisik, kimiawi, dan psikologis.

- 2) Faktor internal.

Faktor internal berasal dari reaksi tubuh yang terjadi terhadap stimulus yang diterima dan berpotensi menjadi stresor. Faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis.

Kondisi kesehatan seperti jenis kelamin, status kesehatan, kondisi

kesehatan seperti jenis kelamin, status kesehatan, kepribadian, dan usia.

a) Faktor psikologi.

Faktor psikologis berhubungan dengan kemampuan kognitif, motivasi, kepercayaan, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja.

#### **2.3.4 Indikator – Indikator Beban Kerja.**

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Menurut Sitepu (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator dari beban kerja dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh.

Sama halnya dengan pendapat Anita (2013) menjelaskan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Anastasya (2019), Indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1) Jam kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat di laksanakan siang hari dan atau malam hari.

2) Tekanan waktu

Suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempat kerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan.

### 3) Kemenduaan peran

Kemenduaan peran adalah suatu kondisi di mana karyawan tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas – tugas tentang hak – hak khusus dan kewajiban mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan.

### 4) Banyaknya informasi masuk

Banyaknya informasi yang diterima oleh karyawan secara bersamaan dapat meningkatkan beban kerja. Semakin banyak informasi yang diterima oleh seorang karyawan yang masing – masing informasi memberikan akibat yang berbeda akan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan.

### 5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja.

## 2.4 Lingkungan Kerja.

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Menurut (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah semua yang dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan dari dalam maupun luar”.

Menurut (Yoyo & April, 2021) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan tempat yang ada di sekitar karyawan di mana dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.”

### 2.4.2 Tujuan Lingkungan Kerja

(Surajiyono, Nasruddin, & Paleni, 2020) menyatakan bahwa:

- 1) Penyediaan pencahayaan yang baik, mengurangi kebisingan, suhu ruangan baik, dan sirkulasi udara yang berjalan lancar akan meningkatkan efisiensi karyawan dalam bekerja.
- 2) Perusahaan yang menyediakan ruang kantor dengan pencahayaan yang baik, mengurangi kebisingan, dan udara yang bebas debu akan menjaga kesehatan karyawan.
- 3) Lingkungan kerja yang terjaga dan baik, akan bisa mempertahankan karyawan dip perusahaan dan mengurangi absensi.
- 4) Kondisi lingkungan kerja yang baik tidak akan menimbulkan hambatan dalam bekerja dan mengurangi kelelahan karyawan.
- 5) Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat dan menjaga psikologis karyawan.
- 6) Lingkungan kerja yang bersih dan terjaga dengan baik akan melindungi arsip, peralatan, dan perlengkapan perusahaan dari kotoran maupun kerusakan.

### 2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, di mana lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan menurut (Andy & S, 2019).

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang berada di sekitar lingkungan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Hal-hal yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja karyawan, yaitu:

a) Rencana Ruang Kerja

Mencakup pengaturan tata letak peralatan kerja dengan sesuai agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

b) Rancangan Pekerjaan

Mencakup peralatan kerja dan prosedur kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan itu sendiri.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Mencakup mulai dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, suhu ruangan, dan lainnya pada ruang kerja karyawan.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Untuk hal ini hanya diterapkan pada tingkat pekerjaan tertentu saja yang membutuhkan kebebasan secara pribadi karyawan.

2) Lingkungan Kerja Psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah segala hal yang menyangkut pada hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan. Hal-hal yang memengaruhi kondisi psikis karyawan, yaitu:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Tugas yang dikerjakan dengan waktu yang diberikan tidak sesuai, sehingga karyawan tidak tertekan dan hasil penyelesaian tugas yang tidak bagus.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk pada perusahaan akan menjadi penyebab ketidakstabilan dan ketidakpuasan karyawan saat bekerja.

c) Frustrasi

Frustrasi terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dengan karyawannya, sehingga akan berdampak kepada tujuan perusahaan yang kurang maksimal untuk dicapai.

d) Perubahan-Perubahan

Dalam segala bentuk perubahan yang terjadi di perusahaan dalam segala bentuk, setidaknya akan memberikan pengaruh walaupun kecil kepada kinerja karyawan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Perselisihan yang terjadi akan memengaruhi komunikasi, kerja sama yang menurun, persaingan yang tidak sehat, dan lainnya.

#### 2.4.4 Indikator –indikator Lingkungan Kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Pratama (2016) adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling tidak intrik antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Simamora (2017) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2018) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya, serta mendapatkan bantuannya perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, menurut (Afandi, 2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### **2.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang

SDM di masa yang akan datang.

- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

### **2.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- 14) Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

#### **2.5.4 Indikator –Indikator Kinerja Karyawan.**

Lewa dan Subowo dalam Titik, (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **1) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat – alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

##### **2) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluran (output), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

4) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melakukan tugas.

5) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Yunanto Arga Sembodo (2020) meneliti Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan

SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- 2) Wales, G. V, dkk, (2017). Berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3). Menggunakan alat analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dwiyanti, Nanda Ayu (2021). Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Jasa Logistik Cilegon. Menggunakan alat analisis deskriptif, validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Priyanto (2018). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB. Menggunakan alat analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 5) Sophie Amelia (2020). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Gedung Mandiri Imabonjol Medan. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara

persial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Yannik Ariyati, *et al* (2021). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Nucifera, Prihatin (2022). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper. Menggunakan alat analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Setiawati (2019). Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Maybank Indonesia Cabang Pusat Samarinda. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Khairunnisa, Dian Septy (2023). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Tetap Non Manajerial dalam Divisi Personalia PT.Hotel Bumikarsa Bidakara Jakarta. Menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Ferrania (2017). Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 11) Ulya Hatta (2021). Berjudul Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. Menggunakan alat analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 12) Khairunnisa, Dian Septy (2023). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Tetap Non Manajerial dalam Divisi Personalia PT.Hotel Bumikarsa Bidakara Jakarta. Menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Firdaus, M. I. (2021). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT.Makmur Mapan Surabaya (Doctoral Dissertation , Universitas Muhammadiyah Gresik). Menggunakan alat analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 14) Yuliana (2017). Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Menggunakan alat analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 15) Safira (2020). Berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Menggunakan alat analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

