

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Provinsi Bali memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia, salah satu keunikan yang dimiliki adalah eksistensi desa pakraman, yang merupakan salah satu lembaga organisasi sosial yang bersifat tradisional di Bali. Desa pakraman dituntut untuk memiliki perekonomian yang mandiri, dengan kondisi seperti ini lembaga keuangan sangat dibutuhkan untuk menunjang pembangunan masyarakat desa pakraman tersebut (Rayyani, 2019).

Dalam menunjang pembangunan perekonomian di Provinsi Bali telah membentuk lembaga keuangan yaitu Lembaga Perkreditan Desa yang merupakan Lembaga keuangan bukan bank yang hanya terdapat di Bali saja dan tersebar di masing masing Desa Pakraman di Bali saja dan terdapat di masing- masing desa pakraman di Bali. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) mempunyai peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan perekonomian Provinsi Bali pada khususnya. Terbentuknya Lembaga Keuangan ini tentu, melihat dari keberadaan desa itu sendiri. Desa merupakan hal yang paling utama menuju kemandirian, karena desa memiliki kontribusi penting sebagai aset pembangunan nasional. Keberadaan desa dipandang perlu untuk diberdayakan sehingga mempunyai peranan nyata dalam mendukung pembangunan nasional pada umumnya dan perkonomian daerah pada khususnya.

Menurut Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2002 Pasal 2 Ayat 1 tentang Lembaga Perkreditan Desa menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa untuk Krama Desa. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa juga menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diperlukan keberadaannya untuk menjamin perwujudan kesejahteraan masyarakat dan Lembaga Perkreditan Desa telah memberikan manfaat baik secara ekonomi, sosial, dan budaya kepada Krama Desa Pakraman serta perlu ditingkatkan tata kelolanya sebagai lembaga keuangan milik Desa Pakraman. Dalam meningkatkan tata kelola sebagai lembaga keuangan tidak terlepas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

(Kasmir, 2016) juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah

proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2016), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2017) adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, menurut (Robbins, Stephen P &

Judge, 2013) yaitu kemandirian, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.

Berdasarkan data yang diperoleh di Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD) Kabupaten Gianyar, perkembangan LPD terjadi di Kabupaten Gianyar. Terdapat 270 LPD yang tersebar dimasing-masing desa pekraman. Persebaran LPD tersebut mencakup tujuh (7) Kecamatan. Salah satunya yaitu LPD Se-Kecamatan tegallalang yang jumlah LPD-nya sebanyak 45 namun yang masih beroperasi sebanyak 40 LPD dan tidak beroperasi sebanyak 5 LPD dan 5 LPD dalam kondisi macet. Kondisi Lembaga Perkreditan Desa tidak terlepas dari berbagai persoalan atau permasalahan. Salah satu persoalan dari didirikannya sebuah badan usaha sampai bagaimana LPD tersebut bisa bertahan dan berkembang sampai saat ini.

Berdasarkan hasil observasi awal pada LPD Se-Kecamatan Tegallalang yang telah dilakukan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana dalam pencapaian kinerja karyawan belum memenuhi standar yang ditentukan. Hal ini karena beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan melakukan penundaan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu sangat penting adanya perhatian dari pimpinan. Dalam mendapatkan karyawan yang baik perusahaan tentu harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan

dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut (Sunyoto, 2015a), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan tanggung jawab yang diemban terlalu tinggi.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Beberapa kali ditemukan pegawai yang harus menambah jam kerjanya akibat kelebihan beban kerja, maka perusahaan harus bisa memberikan beban kerja yang sesuai karena semakin sesuai beban pekerjaan yang diambil oleh masing-masing pegawai dan dilaksanakan dengan baik pula, maka akan senantiasa menghasilkan hasil yang baik. Menurut (Koesomowidjojo, 2017), indikator untuk mengukur beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

LPD Se-Kecamatan Tegallalang mengalami permasalahan pada beban kerja karyawan yang dimana adanya target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Adanya ketidaksesuaian beban kerja yang dimiliki karyawan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Beban Kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Didukung dari hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Dwinati, 2019), dan (L. Putri, 2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Hadi dan Hidayah (2019) dan Shinta (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Pontoh (2019) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut (M. Hasibuan, 2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya LPD Se-Kecamatan Tegallalang. pemberian kompensasi masih terdapat ketidaksesuaian dengan pencapaian kinerja karyawan

hal ini ditunjukkan dari pemberian kompensasi yang tidak menentu seperti pemberian insentif kurang sesuai terhadap kinerja karyawan yang sudah mencapai target perusahaan. Selain itu LPD yang masih tergolong kecil tidak mampu memberikan tunjangan terhadap karyawannya. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasanah Uswatun, 2021) dan (Suci, 2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Aromega (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman terhadap lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitasnya ditempat kerja, sehingga dapat mempergunakan waktu bekerja secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan yang diberikan tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) Penerangan/cahaya di tempat kerja,

Temperatur/suhu udara, Kelembaban, Sirkulasi, Kebisingan, Hubungan karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya LPD Se-Kecamatan Tegallalang yang dimana terdapat permasalahan pencapaian kinerja masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat pada temperatur/suhu udara yang dimana LPD masih dibidang lembaga keuangan mikro tidak semua LPD bisa memfasilitasi pengaturan suhu udara (AC). Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja yang kondusif memberika rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai itu akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai (Ahmad, 2022). Didukung juga dengan penelitian terdahulu yaitu (Siregar, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Tegallalang yang tidak maksimal dan ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bersarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah terkait penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap karyawan kinerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang, Rumusan Masalah, dan Tujuan Penelitian yang telah diuraikan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*.

Penelitian ini menggunakan *Goal- Setting Theory* yang dikemukakan oleh (Locke, 1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2017).

Salah Satu karakteristik dari *Goal Setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Menurut (Gaumer, E. A. S., & Noonan, 2018), *goalsetting* singkatnya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi baik jangka pendek maupun jangka panjang suatu tujuan yang dipilih individual berkomitmen untuk mencapainya. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku.

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut (Kasmir, 2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan (D. Putri, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Semakin baik kualitas dari pencapaian karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Menurut Hoki (2018), output yang dihasilkan karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu Perusahaan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018):

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2015) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.

c. Ketepatan Waktu Kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan .

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

2.1.3 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Komaruddin (2018;235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut (L. Putri, 2020) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan tanggungjawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

B. Dimensi Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2015), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam

faktor faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan Tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi (1) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu. (2) Beban kerja berlebihan/sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Munandar (2015), selain adanya dimensi-dimensi beban kerja, juga terdapat faktor– faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan,

tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Menurut (Gibson, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- a. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

- b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal

kerja tersebut long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. *Role Ambiguity*

Role Ambiguity atau kemenduaan peran dan Role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerjaan

e. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assemblyline yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

f. *Tanggung Jawab*

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya,

tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

D. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2017:22) indikator untuk mengukur Beban Kerja yaitu antara lain:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya dalam hal penyediaan barang dan jasa. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Handoko, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi

untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut (Santosa, 2022) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut (Nawawi, 2016) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam hal ini dibedakan menjadi 3 yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tenggang waktu yang tepat atau beraturan yang sering disebut dengan gaji pokok. Kompensasi tidak langsung adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan di luar gaji pokok baik berupa barang atau jasa yaitu seperti tunjangan transport, tunjangan uang makan, tunjangan hari raya serta bonus yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas serta loyalitasnya kepada perusahaan yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) menguraikan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa uang atau barang atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut (M. Hasibuan, 2016)

antara lain:

a. Permintaan Dan Penawaran

Dalam prakteknya, hukum permintaan dan penawaran menghasilkan upah yang ada. Apabila ada sesuatu yang mengakibatkan peningkatan permintaan pengusaha terhadap karyawan maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kompensasi dan sebaliknya.

b. Serikat-Serikat Buruh

Meningkatkan serikat buruh sebagian dikarenakan kenyataan bahwa pentingnya para karyawan belum mendapatkan perhatian yang sama dengan yang diberikan kepada komponen lain dari perusahaan

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika perusahaan makmur dan mampu membayar maka akan ada kecenderungan untuk menawarkan harga yang lebih tinggi pada tenaga kerja secara keseluruhan

d. Produktivitas Menggunakan indeks produktivitas yang tersebar luas sebagai pemecahan dalam kompensasi

C. Indikator Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan indikator dari kompensasi tersebut. Adapun indikator dari kompensasi menurut Martoyo (2015:117) adalah:

a. Kebenaran dan Keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan

demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargaijasanya.

b. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi baik berupa *financial* atau *non financial* amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan begitu pula sebaliknya.

c. Serikat Karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga memengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat berupa simbol kekuatan karyawan dalam menuntut perbaikan kesejahteraan/nasib yang perlu mendapat perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/ pemimpin organisasi.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas kinerja kerja karyawan. Sedang kinerja kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan memberikan kontribusi besar dalam penentuan pemberian kompensasi.

e. Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi terutama yang berupa upah/gaji dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapatkan

perhatian pimpinan organisasi/perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar hidup yang layak itu

2.1.5 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Fudzah, 2020). Menurut (Sunyoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2015: 25), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Handoko, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana lingkungan tempat kerja dimana pegawai melaksanakan

pekerjaan sehari-hari. Dalam hal seperti ini keadaan penerangan/cahaya tempat, keadaan udara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan ditempat kerja.

B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sudarmayanti (2015:26) jenis jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, wLingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian

diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerjadalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan

d. Faktor system informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnama (2011) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator Lingkungan Kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. Penerangan / cahaya lampu di tempat kerja

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat penting bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.

Oleh karena itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

b. Keadaan udara di tempat kerja

Dengan cukupnya sirkulasi oksigen di tempat kerja ditambah dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan rasa kesejukan dan kenyamanan pada karyawan. Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan atau untuk kelancaran pekerjaan.

d. Hubungan dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja. Semakin sering berinteraksi sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan mempunyai potensi untuk menjadi tim kerja yang produktif.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) serta dengan menggunakan kamera rekam (CCTV) disekitar

lingkungan kerja.

2.1.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian (Utomo, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
2. Angreni dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali yang berjumlah sebanyak

143 orang. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan Sampel Acak (Random Sampling), dengan rumus Slovin sehingga sampel yang diperoleh adalah 59 orang pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai begitu juga dengan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.

3. Penelitian Paramitadewi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 76 sampel dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
4. Mardiani dan Widiyanto (2021) meneliti Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Gunanusa

Eramandiri. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa worklife balance, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

5. Kusumasari (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
6. Sunarto, dkk (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

7. Suahya (2020) meliputi pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Khusus pada PT. Mitra Mahkota Buana Ungaran). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
8. 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap lingkungan dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

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. 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.

12. Pabisa (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda
Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda
13. Sagita dan Assa (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Airmas Perkasa
14. Susilo dan Desitawati (2020) Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eude Indonesia Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan Hasil

dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eude Indonesia.

15. Santosa & Sri Widodo (2022) dengan judul penelitian pengaruh beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dan metode survei, dengan analisis deskriptif asosiatif melalui aplikasi SPSS versi 22. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar-34%; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,1%; 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%, sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun perbedaan dalam variabel yang digunakan, tempat atau lokasi penelitian dan waktu penelitian serta responden yang digunakan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada beberapa penelitian menggunakan variabel yang sama. Sedangkan variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tegallalang.