

ANALISA PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayu Tri Lestari¹, Hcusna Maharani², Vera Lambort Dhika³,

Firdaus Arif Raihan⁴, Nisrina Salsabila Zahra⁵

Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran,

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang

Email : lestariayutri88@gmail.com¹, hcusnamaharani25@gmail.com²,

veralambortdhikaaja@gmail.com³, firdausariifraihan@gmail.com⁴, zcaca887@gmail.com⁵

Abstract

This study analyses the influence of workload and work environment on employee performance. Workload includes external aspects such as task and organisation, as well as internal aspects such as stress response. The work environment involves physical and non-physical elements that affect productivity and job satisfaction. The research uses a systematic literature review (SLR) method with article sources from Google Scholar, focusing on the influence of workload and work environment variables on employee performance. The results show that workload management and the creation of a conducive work environment play a significant role in improving employee performance. Therefore, organisations are expected to pay attention to workload balance and create a supportive work environment to optimise employee performance.

Keywords: Workload, Work environment, Employee performan

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja mencakup aspek eksternal seperti tugas dan organisasi, serta aspek internal seperti respons stres. Lingkungan kerja melibatkan elemen fisik dan non-fisik yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian menggunakan metode systematic literature review (SLR) dengan sumber artikel dari Google Scholar, berfokus pada pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa manajemen beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan memperhatikan keseimbangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi optimalisasi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan[1]. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memahami faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam lingkup kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, kepribadian serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor dari luar antara lain gaya kepemimpinan atasan, beban kerja, hubungan antara karyawan satu dan yang lain, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung[11]. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang mengelilingi karyawan saat bekerja, termasuk kondisi fisik, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong kolaborasi, kreativitas dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang negatif dapat menghambat kinerja dan menyebabkan kepuasan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut tanpa merasa terbebani. Lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai[18].

Beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan atau sekelompok jabatan, yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal dan segala sesuatu yang berkaitan dengan indikatornya. Terlalu banyak bekerja dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada seseorang. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu banyak. Beban kerja yang berlebihan umumnya berdampak buruk bagi karyawan karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta memicu reaksi emosional dan sebaliknya jika beban kerjanya terlalu ringan maka jumlah gerakannya berkurang dan akan menimbulkan kebosanan. Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja, ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu[19].

Tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui beban serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam posisi tertentu dalam periode waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai teknik untuk memperoleh informasi mengenai efisien dan efektivitas kerja sebuah organisasi atau posisi tertentu, dimana proses ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja, atau kerja atau teknik manajemen lainnya[20]. Dengan demikian, pengukuran beban kerja dapat disimpulkan sebagai salah satu metode manajemen yang bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait dengan jabatan melalui proses penelitian yang mendalam. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki aspek kelembagaan, tata kelola, dan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Beban kerja merupakan proses yang dilalui seseorang dalam menyelesaikan tugas tugas yang terkait dengan suatu pekerjaan atau sekelompok jabatan atau kondisi normal dan waktu tertentu, semuanya berhubungan dengan tersebut terdapat indikator indikator tertentu. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: 1) faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja; dan 2) faktor internal, yaitu faktor berasal dari dalam tubuh akibat respons terhadap beban kerja eksternal yang bisa bikin stress[3]. Faktor internal ini mencakup faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, status, gizi, kondisi kesehatan dll. sedangkan faktor psikis meliputi motivasi, kepercayaan kepuasan, keinginan, persepsi dll.

Terdapat empat indikator yang menentukan beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, standar pekerjaan dan penggunaan waktu[4]. Kondisi pekerjaan yaitu suatu yang mencerminkan bagaimana individu menilai situasi pekerjaannya, seperti kemampuan dalam mengambil keputusan secara cepat, dan bisa menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar waktu yang sudah ditentukan. Target yang harus dicapai suatu pandangan individu yang memicu terhadap besarnya target kerja yang telah diberikan dan pekerjaan bisa diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan suatu beban pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan. Penggunaan waktu pemanfaatan waktu dalam aktivitas yang berlangsung dalam proses produksi, seperti waktu yang standar atau waktu dasar.

Berdasarkan indikator indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja muncul dari dorongan dalam menyelesaikan tugas yang mencapai target dengan waktu cepat. Beban kerja dipahami sebagai konsep yang muncul akibat keterbatasan tenaga individu dalam mengelola individu dalam mengelola informasi. Pada saat menghadapi tugas, maka individu bisa menyelesaikannya dengan batas waktu yang ditentukan. Tapi, jika dengan keterbatasan waktu dapat menghalangi ketercapaian hasil kerja yang diharapkan, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang diharapkan dengan tenaga yang dimiliki. Hal ini dapat menyebabkan kegagalan dalam kinerja atau *performance failure*.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Faktor fisik maupun non-fisik dalam lingkungan kerja berperan

dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dukungan sosial, otonomi dan kesempatan pengembangan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan kerja[5]. Lingkungan kerja melibatkan aspek fisik dan psikologis yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan[6].

Terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja, di antaranya penerangan, suhu udara, kebisingan, pemilihan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai[11]. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik agar karyawan merasa nyaman, produktivitas meningkat, dan loyalitas terhadap organisasi terjaga.

Kinerja Karyawan

Kinerja, atau yang sering disebut performance, merupakan gambaran pencapaian dalam melaksanakan tugas, program, atau kebijakan yang bertujuan untuk merealisasikan visi, misi, serta sasaran organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dilakukan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan aturan yang berlaku secara etis dan legal[2]. Hal ini menekankan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan penyelesaian tugas, dan kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan[5].

Indikator kinerja yang mencakup pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), kemampuan inovasi, kecepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja[13]. Mengidentifikasi elemen penting dalam kinerja, seperti kualitas, kuantitas, efektivitas biaya, dan kebutuhan akan pengawasan, yang menjadi ukuran dalam menilai pencapaian kerja karyawan.

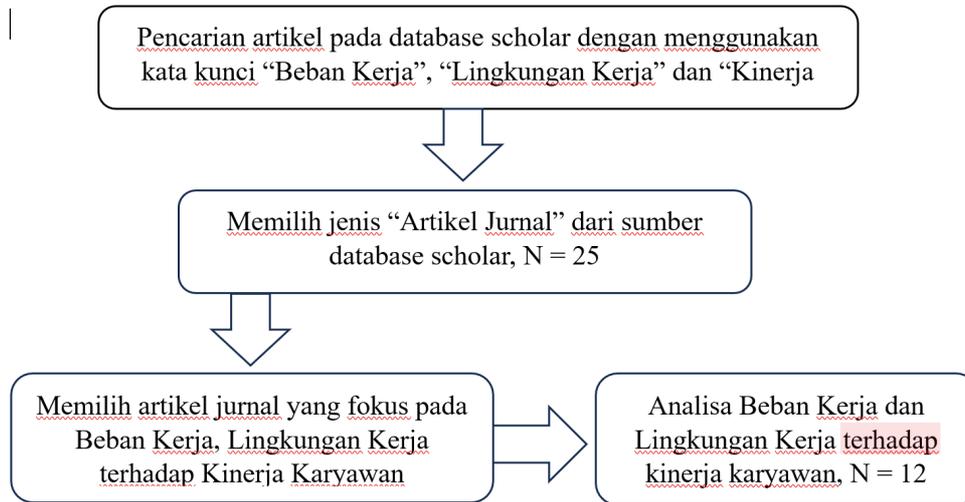
Manajemen kinerja bertujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sejalan dengan visi dan tujuan organisasi[11]. Indikator yang relevan dalam penilaian kinerja meliputi kualitas hasil kerja, produktivitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kemampuan kolaborasi. Faktor lain, seperti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja, juga mempengaruhi pencapaian kinerja. Kombinasi antara kemampuan dan dorongan individu menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal[5]. Dengan indikator dan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi guna mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode SLR yaitu systematic literature review. Tinjauan pustaka sistematis (SLR) merupakan tinjauan pustaka yang menggunakan aturan yang ditetapkan untuk menemukan dan mensintesis semua penelitian yang relevan untuk menilai apa yang diketahui tentang topik yang diselidiki[15]. Dengan SLR kami mendapatkan lebih banyak ringkasan informatif atau sintesis penelitian serta kritik penelitian yang komprehensif. Subjek penelitian merupakan artikel yang diambil dari sumber yaitu Google Scholar dengan mencari

publikasi yang judul, abstrak atau kata kuncinya memenuhi kondisi logis (“*Beban Kerja*”) (“*Lingkungan Kerja*”) dan (“*Kinerja Karyawan*”).

Kriteria pencarian artikel yang dilakukan antara lain: 1) Artikel tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 2) Publikasi di Jurnal Scholar; 3) Teks lengkap, artikel jurnal dan akses terbuka. Proses pencarian dalam artikel ini digambarkan melalui literatur diagram alir berikut.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author, Tahun	Judul Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian Yang Dilakukan	Sumber Data Base
1	Anisa Nurhanda yani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja	1.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. 2.bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Scholar
2	Lyta Lestary dan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap	Scholar

	Harmon (2017)	Karyawan	variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
3	Almi Zandria Alisna dan Jhon Fernos (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat,	Scholar
4	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawa (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,	Scholar
5	Eric Hermawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Hasil dari pengujian statistik pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta	Scholar
6	Yayan Yanuar (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap	Scholar

		Karyawan	kinerja karyawan.	
7	Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan	Scholar
8	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana dan Ajeng Aquinia (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawa	streskerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Selain itu, beban kerja berpengaruh negatifdan signifikan terhadap kinerja karyawan	Scholar

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang relevan, maka pembahasan pada artikel ini dapat dilakukan dengan cara mereview terhadap penelitian terdahulu, menganalisis antar variabel serta membuat kerangka pemikiran rencana penelitian:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas yang diberikan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, faktor internal adalah respons tubuh terhadap beban kerja eksternal yang dapat memicu stres. Faktor internal ini terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, status gizi, dan kondisi kesehatan, serta faktor psikis, seperti motivasi, kepercayaan diri, kepuasan, keinginan, dan persepsi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anisa Nurhandayani (2022), kinerja karyawan akan optimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang. Hal ini mencakup target yang realistis, kondisi pekerjaan yang mendukung, serta standar pekerjaan yang jelas. Penetapan target yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan menjadi kunci penting dalam mengelola

beban kerja. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya dapat menurunkan produktivitas, tetapi juga menyebabkan reaksi negatif, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Contoh efek negatif ini meliputi kelelahan, sakit kepala, gangguan pencernaan, hingga munculnya rasa mudah marah.

Penelitian di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota memberikan bukti nyata bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja meningkat, kinerja cenderung menurun, sedangkan ketika beban kerja berkurang, potensi kinerja karyawan meningkat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia (2020). Mereka menyimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022), Rocky, Sri Murni, dan Irvan Trang (2019), serta Marcella dan Tristiana (2022), juga mendukung temuan ini. Semua penelitian tersebut menegaskan bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan di atas, menjadi jelas bahwa manajemen beban kerja adalah faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Beban kerja yang terlalu berat tidak hanya memengaruhi aspek fisik, seperti kelelahan dan sakit, tetapi juga aspek psikis, seperti menurunnya motivasi dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja karyawan didistribusikan secara adil, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kondisi individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang berinteraksi dengan individu saat bekerja, seperti bahan, peralatan, tata cara pengaturan kerja, serta metode kerja yang digunakan baik secara individu maupun dalam kelompok. Faktor lingkungan kerja ini menjadi salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Lyta Lestary dan Harmon (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja melalui berbagai indikator, seperti ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun, hingga kurangnya kerja sama antar karyawan. Penelitian ini, yang dilakukan pada PT. Super Setia Sagita Medan, menjelaskan bahwa semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sihalo, R. D., & Siregar, H (2020) menunjukan apabila lingkungan kerja tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun non fisik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dampaknya terlihat melalui beberapa indikator, seperti ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, menurunnya tingkat kehadiran, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Dengan kata lain, semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin menurun pula kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasa nyaman, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu, riset oleh Almi dan Jhon (2021) juga mendukung temuan ini. Penelitian yang dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana aman dan nyaman, sehingga mendorong pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

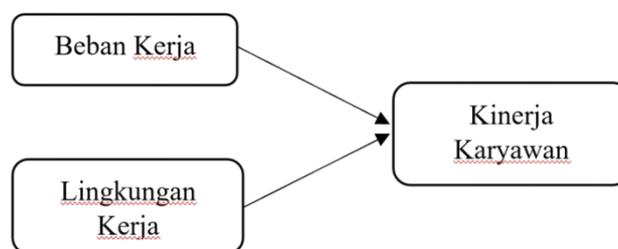
Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya mencakup fasilitas fisik seperti meja kerja, pencahayaan, dan kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik, seperti hubungan kerja yang harmonis, kejelasan komunikasi, dan budaya kerja yang mendukung. Kombinasi dari kedua aspek ini dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas karyawan.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu fokus pada pengelolaan lingkungan kerja. Langkah-langkah seperti memperbaiki tata ruang kantor, menyediakan peralatan yang memadai, membangun hubungan antar karyawan, serta memberikan apresiasi kepada pekerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif.

Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, baik dari segi produktivitas karyawan maupun keberlangsungan bisnis. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya kebutuhan, tetapi juga strategi penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan dan pengkajian yang sudah ada terdahulu, maka diperoleh kerangka konseptual seperti dibawah ini



Berdasarkan gambar konseptual diatas, maka beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, banyak variabel yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- Disiplin Kerja : (Wahyudi, 2019), (Nurjaya, 2021), (Fernidella Salman & Wahyuningtyas, 2020)
- Kompensasi : (Arifudin, 2019), dan (Dwianto et al., 2019)
- Motivasi : (Ady & Wijono, 2013), (Theodora, 2015), dan (Larasati & Gilang, 2016)

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan stres, serta berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi dan

motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti fasilitas kerja maupun aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memprioritaskan pengelolaan kedua variabel ini untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

SARAN

1. Organisasi perlu mendistribusikan beban kerja secara adil dengan mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan individu karyawan. Penentuan target yang realistis dan pemberian pelatihan tambahan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi.
2. Selain fokus pada beban kerja dan lingkungan kerja, organisasi disarankan mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan pelatihan berkelanjutan untuk menciptakan sinergi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan
- [2] Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- [3] Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 8398.
- [4] Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.
- [5] Demerouti, E., Bakker, AB, & Schaufeli, WB (2001). "Model Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya pada Burnout." *Jurnal Psikologi Terapan* , 86(3), 499-512.
- [6] Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. *Yogyakarta: Andi*.
- [7] Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [8] Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- [9] Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- [10] Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- [11] Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- [12] Murphy, KR, & Cleveland, JN (2015). "Penilaian Kinerja: Panduan Komprehensif untuk Literatur." *Buletin Psikologis* , 141(1), 1-45.
- [13] Fadel, M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

- [14] Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana.
- [15] Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- [16] Budi W, Soetjipto. 2008. Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: Alex Media Komputindo
- [17] Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- [18] Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- [19] Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of occupational rehabilitation*, 22(3), 376-386.
- [20] Hudaningsih, N. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, 3(2), 98-106.