

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1 Beban Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipastikan memiliki beban kerja yang ditanggung oleh setiap individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kata “beban” (expense) diartikan sebagai tanggungan, tanggungjawab, yang harus dilakukan. Sedangkan kata “kerja” (work) diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Beban kerja adalah proses kegiatan yang ditanggung dan harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan dengan proses kegiatan atau tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun, jika seorang pegawai tidak berhasil maka kegiatan dan tugas tersebut menjadi suatu beban kerja.

1.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Siswanto (2017:38) dalam Ellyzar, Yunus, & Amri, (2017) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Menurut Sudiharto dalam Dani Praditya Setiawan (2016) Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan. Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Buat et al (2022) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan

Dari uraian-uraian diatas berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang harus diterima dan diselesaikan oleh pegawai dengan penugasan yang melebihi batas kemampuan sehingga tidak bisa terlaksana dengan baik dan diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dibutuhkan ketepatan dalam memberikan tugas agar beban kerja yang diterima oleh pegawai dapat disesuaikan dengan batas kemampuan dan dapat terlaksana dengan baik juga diselesaikan dengan tepat waktu

1.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R Mar'ih Koesomowidjojo (2017:24) faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang dimaksud yaitu disebut sebuah tekanan (*Strain*). Faktor

internal ini meliputi (faktor somatis) seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi gizi, dan kondisi kesehatan. Kemudian (faktor psikis) seperti motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga dapat mempengaruhi beban kerja. Faktor eksternal merupakan beban yang secara spesifik berasal dari luar tubuh pegawai, seperti:

a. Tugas-tugas Fisik

Tugas yang dimaksud adalah tugas fisik dan mental, seperti hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab dan tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja yang dimaksud misalnya jam kerja yang teratur, jam istirahat, kerja shift (shift pagi, siang, dan malam), sistem gaji, pemberian tugas dan wewenang yang tidak sesuai.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, dan lingkungan kerja biologis serta lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek lingkungan kerja ini disebut sumber tekanan kerja.

1.1.1.3 Aspek Beban Kerja

Menurut Wulandari (2017) dalam sebuah organisasi atau instansi yang melakukan perhitungan beban kerja dapat terbagi menjadi 3 aspek, yaitu :

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang membutuhkan energi fisik yang berfungsi sebagai sumber tenaga.

2. Beban Kerja Mental atau Psikis

Beban kerja mental atau psikis pegawai adalah beban kerja yang dihasilkan dari situasi pegawai dalam melakukan aktivitas psikologis di lingkungan kerjanya. Didalam penilaian tidak hanya beban fisik saja, tetapi juga dibutuhkan penilaian psikologis pegawai. Saat menilai beban kerja mental atau psikis, organisasi akan menilai tanggungjawab, kewaspadaan, tingkat konsentrasi, bahkan bagaimana cara pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Namun, ketika menilai beban kerja mental atau psikis, perlu diperhatikan dan diamati yaitu subjektif dalam evaluasi karena kesulitan memprediksi beban kerja mental atau psikis. Saat menilai beban kerja psikologis, beberapa tujuan harus dipenuhi, termasuk:

- a. Mengetahui batas minimal kinerja pegawai
- b. Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai
- c. Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- d. Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga organisasi.

- e. Pilih pegawai yang memiliki kapasitas beban psikologis lebih besar dari rata-rata pegawai lain dan kemudian menempatkan mereka pada posisi yang membutuhkan toleransi beban kerja yang lebih baik dari pada rekan-rekan mereka.

3. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut:

a. Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan dengan siklus tugas yang diulangi hampir bersamaan. Pekerjaan yang siklusnya relatif pendek dan cenderung berulang sehingga pegawai itu merasa bosan dan akhirnya menghilangkan kewaspadaannya. Hal inilah yang menjadi penyebab tingginya risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini akan lebih parah ketika:

- 1) Suhu didalam ruangan tempat kerja terlalu dingin atau panas
- 2) Memiliki gaya hidup yang tidak sehat
- 3) Memiliki riwayat medis yang tidak baik
- 4) Minimnya waktu istirahat

b. Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (*Nonrepetitif*)

Pekerjaan yang tidak berulang adalah pekerjaan dengan pola yang tidak berulang dan tidak pasti. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan staf administrasi dan pegawai yang bekerja di belakang meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan tanpa resiko besar. Bahkan pekerjaan

yang tidak berulang memiliki risiko meningkatkan jumlahnya jika organisasi atau instansi tidak memperhatikan beban kerja pegawai.

1.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, perlu mengidentifikasi indikator beban kerja tersebut, antara lain (Irianto Loka, 2019) :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Dilihat dari mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki seorang individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil suatu keputusan secara terburu-buru, serta mengerjakan suatu pekerjaan yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya penggunaan waktu yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sedikit.

4. Standar Pekerjaan

Suatu perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, atau situasi kerja yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif atau agar tetap tepat sasaran. Misalnya, perasaan dan situasi yang timbul karena beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1.1.2 Lingkungan Kerja

Didalam perusahaan lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan, sekaligus menjadi bagian komponen yang sangat penting guna mendukung pegawai dalam aktivitas bekerja. Oleh karena itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerja yang kondusif, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang terarah bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai atau tidak terarah dapat menurunkan kinerja, sehingga pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja pegawai.

1.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti kebersihan, fasilitas, tempat dan sebagainya.

Menurut Heizer dan Render (2015) dalam Lyta Lestary (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Coulter dalam Saefullah Asep (2016:114) menyatakan, “Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan”

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Sedarmayanti (2014:44)

Dari beberapa pendapat diatas, di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

1.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja, Menurut Sarwato dalam Sidanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

1.1.2.3 Peranan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik lingkungan tersebut, maka pegawai akan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengurangi rasa Lelah
2. Meringankan beban kerja
3. Menambah semangat kerja
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

1.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:117) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendorong seorang karyawan untuk berprestasi dan bekerja secara optimal.

2. Tersedianya Fasilitas kerja

Peralatan merupakan barang yang pada umumnya digunakan secara langsung dalam rangka mendukung kelancaran dalam proses bekerja. Tersedianya fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat diakses dengan mudah, lengkap dan memadai akan memaksimalkan kinerja karyawan serta waktu yang digunakan akan semakin cepat.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis tanpa saling menjatuhkan antar sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan harus ditetapkan di dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

1.1.3 Kinerja

Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan dan semua pihak yang terlibat didalamnya. Seperti yang sudah diketahui pada umumnya bahwa kinerja merupakan aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan berupaya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

1.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari kinetika actor kerja yang dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini kata *performance*

merujuk pada "*job performance*" yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan pendapat lainnya dikemukakan oleh Murphy dalam Sudarmanto (2015:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:11) kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar faktor dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah target yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapih. Namun, apabila seorang pekerja atau personil yang melaksanakan pekerjaannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat dalam bekerja, maka perencanaan yang telah disusun akan menjadi sia-sia.

1.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sutrisno (2016:8) diantaranya yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam suatu kinerja organisasi, baik dan buruknya kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif apabila mencapai suatu tujuan. Sedangkan dikatakan efisien apabila suatu hal dapat memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai suatu tujuan dengan efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, kekuasaan dan tanggungjawab didelegasikan dengan tepat dan tidak ada tugas yang tumpang tindih. Setiap pegawai dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan tentang hak dan tanggungjawab setiap orang dalam organisasi meningkatkan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi dan sikap taat yang ada didalam diri seseorang atau pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir. Kreatifitas menggunakan ide-ide untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Setiap gerakannya harus mendapat perhatian atau respon positif dari atasan, jika memang atasan tersebut terpandang baik.

1.1.3.3 Tujuan Penilaian Kerja

Untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan sumber daya manusia di perlukan penilaian terhadap kinerjanya. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk lebih baik lagi.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu apabila tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

1.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merumuskan indikator tersebut agar tujuannya tercapai dengan

baik. Selain itu indikator kinerja juga sangat bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Adapun Mangkunegara (2017:70) indikator kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

3. Tanggung jawab

Tanggungjawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala konsekuensi dari perbuatannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau yang berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan, mencari bandingan serta sumber inspirasi yang membantu pelaksanaan penelitian terkait permasalahan yang diteliti. Penelitian terdahulu dicantumkan sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan tujuan untuk memperjelas penelitian yang akan dilakukan serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan untuk memperkuat dan mendukung penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Peneliatian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Cahyo Nur Buat, Eka Farida, Alfian Budi Primanto/2022/ Pengaruh Beban kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak	Variable Independen: Beban Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Insentif Objek Penelitian: Karyawan Bella Jaya PS Wajak	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak	e-Jurnal Riset Manajemen FEB Unisma, Vol. 11, No. 25, Februari 2022
2	Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri/2017/ Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Teradap Stress Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan	Variable Independen: Beban Kerja Variable Dependen: Kinerja Pegawai	Variable Independen: Mutasi Kerja, Konflik Interprsonal Variabel Dependen: Stress Kerja Objek Penelitian: Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh mutasi, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress Kerja dan terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh	Jurnal Magister Manajemen FEB Unsiyah, Vol. 1, No. 1, September 2017

Provinsi Aceh					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Ilham, Adolfina, Lucky O. H. Dotulong/2021/ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulawesi Utara (Ilham, Adolfina, 2021)	Variable Independen: Lingkungan kerja, Beban Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Variable Independen: Budaya Organisasi Objek Penelitian: Karyawan Kantor Wilayah BPN Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Simultan 3 Variabel Independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor wilayah BPN Sulawesi Utara	Jurnal EMBA, Vol. 9 No. 1 Januari 2021
4	Wahyu Rahmatulloh, Budhi Strio/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Wahyu Rahmatulloh, 2017)	Variable Independen: Lingkungan Kerja, Beban Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Komunikasi Objek Penelitian: Karyawan PT XL Axiata Tbk Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT XL Axiata Tbk Surabaya	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen , Vol. 6 No. 9 September 2017
5	Lyta Lestary, Harmon/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara	Variable Independen: Lingkungan Kerja Variable Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia	Hasil penelitian ini, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia suda baik. Dapat dilihat dari nilai mean variabel	Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol. 3, No 2. Agustus 2017

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Indonesia (2017)			lingkungan kerja yang berada dalam skala interval tinggi	
	Lyta Lestary, (2017)			atau baik. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,2%. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia	
6	Daniel Surjosuseno/ 2015/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik (Daniel Surjosuseno, 2015)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel independent: Motivasi Kerja Objek Penelitian: karyawan bagian produksi UD Ada Plastik	Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan lebih besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja bagian produksi UD ada pabrik plastic	Jurnal AGORA, Vol. 3, No. 2, 2015
7	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas/2018/ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, 2018)	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Bersasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Jurnal Administras i Bisnis, Vol. 6, No. 4, 2018
8	Rizal Nabawi/ 2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap kinerja	Variabel Independen: Lingkungan kerja, Beban kerja Variabel	Variabel Independen: Kepuasan kerja Objek Penelitian: Pegawai Dinas	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen . Vol.2, No. 2, 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan	Dependen: Kinerja Pegawai	Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,	
	Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Rizal Nabawi, 2019)		Kabupaten Aceh Tamiang	Secara Simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	
9	Richo Christian Valentino Dendeng, Adolfina, Yantje UHING/ 2020/ Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado (Richo Christian Valentino Dendeng, Adolfina, 2020)	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan PT. Unilever Tbk Manado	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Tbk Manado	Jurnal EMBA, Vol.8, No.4, oktober
10	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong/ 2017/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado (Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Jurnal EMBA, Vol.5, No.2, Juni 2017

1.3 Kerangka Pemikiran

Tidak sedikit perusahaan yang didirikan memiliki tujuan utama yang berorientasi pada profit atau keuntungan. Demi kelangsungan hidup perusahaan dan agar tetap bisa bertahan dalam persaingan yang kuat. Berbagai upaya akan dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan memiliki keterampilan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber pegawai dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan. Pegawai membutuhkan tempat untuk menyalurkan keterampilannya dan mendapatkan penghasilan atas keterampilan yang sudah disalurkan. Begitupun dengan perusahaan yang membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kekuatan suatu organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia itu sendiri dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh pemberian beban kerja yang efektif kepada setiap pegawai, beban kerja yang diberikan secara efektif dapat mempermudah instansi untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dapat diberikan secara maksimal kepada pegawai dan sejauh mana pengaruhnya terhadap instansi. Selain itu, Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan berkualitas, karena dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Sudiharto dalam Dani Praditya Setiawan (2016) Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur

beban kerja tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Adapun indikator beban kerja diantaranya, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan (Irianto Loka, 2019). Apabila indikator tersebut dapat diimplementasikan dengan baik maka akan tercipta pemberian beban kerja secara efektif dan dengan baik.

Dengan adanya pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Dian Asriani et al (2018), Dimana hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu beban kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isna Aglusi Badri (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.

Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai memiliki ukuran tersendiri, dapat diartikan bahwa setiap pegawai yang diberikan tanggung jawab harus sesuai dengan kapasitas kemampuan yang yang dimilikinya, hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Rahmatulloh et al (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sering menjadi persoalan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Coulter dalam Saefullah Asep

(2016:114) menyatakan, “Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan”. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik, Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:117) diantaranya suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja.

Dengan adanya pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh Theresia Retno Puspa Henani (2018), Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rustiana Setyowati et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor lain timbulnya beban kerja.

Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai memiliki hubungan, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan meningkatkan semangat kerja, sedangkan jika lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Dengan adanya hal ini maka instansi harus memperhatikan lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, agar terdapat kenyamanan, kebersihan dan keamanan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting bagi instansi karena apabila kinerja pegawainya baik maka instansi akan mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2015:11) kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tidak melanggar faktor dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:70) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan Inisiatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dian Asriani (2018) beban kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya apabila beban kerja serta lingkungan kerja dalam satu instansi sehat dan positif maka akan memberikan dampak positif pula terhadap kinerja pegawai karena pegawai akan merasa nyaman dengan beban kerja serta lingkungan kerja yang terdapat di instansi tersebut sehingga memicu ketertarikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditetapkan instansi demi mencapai tujuannya.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya’.**