

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 4 Desember 2022, Revised: 20 Januari 2023, Publish: 31 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (*Literature Review* Metodologi Riset Bisnis)

Achmad Fauzi¹, Leonaldi Hutajulu², M. Rijal³, Hendrik Moses⁴, Indra Samuel⁵, Muhammad Sidik⁶

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, leonaldihutajulu09@gmail.com

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, mr9544509@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hendrickmoses@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hutabaratindra176@gmail.com

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, sidikmuhammad412@gmail.com

Corresponding Author: Leonaldi Hutajulu

Abstract: *The results of relevant previous research include types of research that are important for a study and for scientific articles. This previous research is very relevant and serves as a complement to theories and phenomena in the relationship and influence between variables. This article contains a review related to the influence on employee performance, namely: job satisfaction, workload, and work environment with a literature review review of business research methodology. Writing on articles is based on the aim of building a hypothesis of influence between variables so that it can be used as a guide in future research. From this research library, the results are obtained: 1) Job satisfaction has an effect on employee performance, 2) Workload has an effect on employee performance, 3) Work environment has an effect on employee performance.*

Keyword: *Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Hasil dari penelitian terdahulu yang relevan termasuk jenis riset yang penting untuk sebuah penelitian dan terhadap artikel ilmiah. Penelitian yang terdahulu tersebut sangat relevan dan berfungsi dalam pelengkap teori serta fenomena pada hubungan maupun pengaruh antar variabel. Artikel ini memuat sebuah review yang berhubungan dengan pengaruh pada performa pegawai yakni: kepuasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja dengan studi *literature review* metodologi riset bisnis. Dilakukannya penulisan pada artikel didasari dengan tujuan untuk membangun sebuah hipotesis pengaruh antara variabel sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dari *library research* ini didapatkan hasil maka: 1) Kepuasan kerja berpengaruh pada performa

pegawai, 2) Beban kerja berpengaruh pada performa pegawai, 3) Lingkungan kerja berpengaruh pada peforma pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Performa Pegawai.

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tingkat keberhasilan produktivitas terhadap kinerja karyawan, tentunya harus dilakukan sebuah pengelolaan terhadap SDM dengan teknik penerapan secara tepat. Sumber daya manusia yang efektif serta efisien merupakan sebuah sumber daya yang dapat memberikan nilai yang tinggi serta kunci terhadap keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Banyak faktor sumber daya pada manusia yang mampu memberikan peningkatan pada performa pada pegawai, faktor tersebut tentunya harus menjadi sebuah perhatian dari perusahaan. Faktor yang perlu diperhatikan tersebut diantaranya yaitu lingkungan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan beban kerja yang dialami oleh pegawai.

Robbins dalam Pitasari dan Perdhana (2018), menyatakan bahwa seseorang pegawai pada perusahaan yang mempunyai kepuasan kerja rendah maka dapat berpotensi pada menurunnya tingkat kedisiplinan serta produktivitasnya terhadap pekerjaan. Pegawai yang memperoleh tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dengan tinggi maka keasaan tersebut dapat menjadikan individu memiliki tingkat komitmen dengan baik dalam mewujudkan produktivitas dan memberikan sebuah kontribusi yang tepat terhadap perusahaan.

Performa sendiri merupakan sebuah tingkat kesuksesan seseorang ketika melaksanakan pekerjaannya. Dalam meraih performa yang baik tentunya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar untuk memberikan sebuah rasa aman, yang mana dengan faktor tersebut dapat menjadikan pegawai melakukan pekerjaan yang ditekuninya penuh rasa optimal. Selain dari lingkungan tersebut terdapat sebuah penyebab lain yang dapat memberikan pengaruh pada performa yakni beban kerja. Seorang pegawai dengan adanya tingkat beban terhadap pekerjaan terlalu tinggi dapat memberikan dampak kelelahan fisik serta mental hal tersebut tentunya akan menyebabkan terjadinya sebuah reaksi emosional. Faktanya pada berbagai macam perusahaan masih terdapat segelintir fenomena yang terjadi terkait dengan performa pegawai. Potensi sumber daya manusia tersebut tentunya harus mendapatkan pengembangan untuk menciptakan sebuah performa pegawai yang mana dapat memberikan pengaruh terhadap instansi perusahaan. Sehingga diharapkan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta beban kerja tetap menjadi sebuah perhatian dari instansi perusahaan. Apabila sebuah unsur tersebut diperhatikan dengan baik maka diharapkan mampu terwujudnya performa pegawai yang optimal.

Artikel ini menganalisis antara kepuasan, beban kerja, serta lingkungan kerja pada hasil performa pegawai melalui sebuah pendekatan studi *literatur review* metodologi riset bisnis.

Pada ulasan latar belakang maka menjadi sebuah rumusan permasalahan yang akan dijadikan sebagai pembahasan guna membangun sebuah hipotesis pada riset berikutnya melalui pendekatan *literature review* sebagai berikut ini:

1. Apakah kepuasan kerja (x1) berpengaruh pada performa pegawai(y)?
2. Apakah beban kerja (x2) berpengaruh pada performa pegawai (y)?
3. Apakah lingkungan kerja (x3) berpengaruh pada performa pegawai (y)?

METODE

Pada metodologi artikel ini didasarkan pada metode kualitatif serta *Library Research*. Mengkaji teori serta hubungan maupun pengaruhnya dengan variabel yang bersumber pada *Mendeley* serta *Scholar Google*.

Pada penggunaan tinjauan pustaka dalam penelitian kualitatif harus mengikuti asumsi metodologis. Berarti tinjauan pustaka harus diterapkan secara induktif untuk menghindari pengaruh terhadap pertanyaan peneliti. Penelitian kualitatif dilakukan dengan alasan, yang mana alasan tersebut bertujuan menunukkan penelitian tersebut memiliki sifat secara eksploratif., (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Performa Pegawai (y)

Untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan tentunya hal tersebut sangat berhubungan dengan tingkat performa pegawai. Gibson dalam Rustan (2018) menyebutkan performa pada pegawai sendiri dapat diartikan juga menjadi sebuah Prestasi dalam dunia pekerjaan yaitu adanya sebuah hasil dari kerja yang silakukan dengan penuh kualitas maupun kuantitas yang dapat diraih oleh tenaga kerja pasa prosesnya untuk pelaksanaan *job desk* sesuai dan dilakukan penuh dengan tanggung jawab. Performa pegawai termasuk sebuah perolehan hasil yang mampu diraih oleh manusia dengan berdasarkan pada tingkat kecakapan serta pengalaman melalui pendasaran kriteria sebelumnya, (Lukito dan Alriani 2018).

Menurut Hutagalung (2021), performa pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan proses pemberdayaan sumber daya manusia hal itu didasarkan dengan indikator untuk menentukan usaha sebagai proses pencapaian tingkat produktivitas dalam organisasi maupun perusahaan. Robbins dalam Lie dan Siagian (2018) menyebutkan bahwa dalam pengukuran performa pegawai dapat dilakukan melalui lima indikator, yaitu:

1. Indikator kualitas

Dalam proses pengukuran yang dilakukan untuk menggali kualitas kinerja mampu untuk dipandang melalui persepsi individu yang bekerja pada kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, kemudian hal tersebut dapat dilihat melalui kesempurnaan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

2. Indikator kuantitas

Indikator kuantitas ini dapat dilihat melalui jumlah siklus pada aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Indikator ketepatan waktu

Proses ini dapat dilihat melalui sebuah waktu tepat yang mampu untuk diselesaikan dilihat dari sudut pandang pada koordinasi serta *output* maupun pemanfaatannya pada sisa waktu yang masih tersisa.

4. Indikator efektivitas

Indikator ini merupakan sebuah indikator penggunaan sumber daya organisasi yang mampu untuk dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari adanya penggunaan sumber daya yang ada.

5. Indikator kemandirian

Dalam proses menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen tentunya hal tersebut harus didasari dengan adanya kemandirian.

Menurut ulasan *literature riview* tersebut, maka dapat diambil kesimpulan maka performa pegawai ialah sebuah faktor yang cukup penting dalam proses pemberdayaan kualitas *human resources* untuk memberikan peningkatan kualitas perusahaan maupun organisasi.

Performa yang dimiliki oleh pegawai menjadi pembahasan yang menarik serta sudah banyak diteliti pada peneliti sebelumnya diantaranya yaitu penelitian dari Gibson dalam Rustan (2018), (Lukito dan Ariani, 2018), (Hutagalung, 2021) serta Robbins dalam Lie dan Siagian (2018).

Kepuasan Kerja (x1)

Suwanto dan Priansa dalam Adha dan Wandu (2019) menyatakan bahwa tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya, Segoro (2018) juga menjelaskan bahwa adanya kepuasan pada pekerjaan merupakan cara bekerja dengan sebuah kemampuan bisa merasakan bagian pada dirinya serta pada ketekunannya pada pekerjaan. Kepuasan dalam kerja adalah sebuah generalisasi yang berasal dari sikap terhadap pekerjaan dan hal tersebut tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan (Aulia dan Trianasari, 2021).

Tentunya setiap rasa puas dalam bekerja adalah cerminan penghasilan yang berlangsung Individual, Robbins dalam Paparung, dkk (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tentunya dipengaruhi dengan adanya berbagai macam jenis yaitu:

1. Pekerjaan yang memberikan tantangan pada mental

Tentunya setiap orang akan suka pada sebuah pekerjaan, apalagi jika pekerjaannya memberikannya kesempatan menjadi lebih terampil maupun mampu mengembangkan bakatnya.

2. Diterimanya penghargaan sesuai dengan optimalisasi yang dilakukan

Para pekerja tentunya menginginkan gaji yang adil dengan kinerja yang dioptimalkannya sehingga dengan adanya gaji adil dapat memberikan pengaruh karyawan mengalami sebuah kepuasan terhadap pekerjaannya.

3. Kondisi pekerjaan yang memberikan dukungan

Kondisi tersebut sangat berhubungan erat dengan tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

4. Tim yang sportif

Tentunya Setiap karyawan akan mengalami interaksi sosial sehingga perilaku merupakan sebuah penentu terhadap kepuasan pekerjaan.

Luthans dalam Paparung, dkk (2021) juga menyebutkan teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja teori ini menyatakan bahwa keadaan positif dari emosi asalnya dari adanya penilaian maupun berasal dari pengalaman. Adanya hal tersebut merupakan sebuah pandangan pegawai yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, diantaranya yaitu Suwanto dan Priansa dalam Adha dan Wandu (2019), (Segoro, 2018), (Aulia dan Trianasari, 2021), Robbins dalam Paparung, dkk (2021), Luthans dalam Paparung, dkk (2021).

Beban Kerja (x2)

Sebagai seorang manusia tentunya mengalami problematika dalam pekerjaannya yaitu diantaranya yaitu beban kerja. Menurut Sunarso dalam Rolo (2018) beban kerja, termasuk suatu *problematika* yang harus ditangani organisasi. Beban yang diberikan untuk karyawan sendiri dibagi menjadi tiga tahap, beban yang standart, beban terlalu tinggi, serta beban yang sangat minim. Seseorang yang memiliki kemampuan pekerja cukup besar tentunya akan mengalami rasa bosan ketika tuntutan pekerjaannya rendah. Kosmowidjojo dalam Ahmad dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat sebuah indikator dari beban kerja di antaranya:

1. Kondisi dari pekerjaan
2. Waktu yang digunakan untuk bekerja serta,
3. Pencapaian target dalam pekerjaan tersebut.

Pada tinjauan pustaka tersebut maka disimpulkan, apabila tingginya beban yang dibebankan kepada pekerja dapat menimbulkan keadaan stres yang berlebihan namun jika tingkat beban yang diberikan sangat rendah maka akan memunculkan kebosanan terhadap karyawan ketika bekerja.

Beban kerja sudah telah dilakukan riset dari beberapa riset sebelumnya, peneliti tersebut diantaranya Sunarso dalam Rolos (2018) serta Kosmowidjojo dalam Ahmad, dkk (2019).

Lingkungan Kerja (x3)

Lingkungan merupakan sebuah faktor yang memiliki peranan penting untuk perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan mampu membentuk sebuah keberhasilan kinerja perusahaan maupun organisasi. Tentunya setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman.

(Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon, 2017) menyebutkan, lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang terdiri dari bagian tim, dimana di dalam lingkungan tersebut tersedia adanya fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan serta visi misi dari organisasi maupun perusahaan. Menurut Rosminah (2021), ada dua jenis lingkungan dalam kerja, lingkungan tersebut lingkungan fisik serta, jenis lingkungan kerja non fisik.

Tenaga yang bekerja dalam lingkungan fisik yang baik serta mendukung cara kerjanya maka tentunya mampu dalam menghasilkan kinerja baik pada karyawan namun, apabila karyawan tersrbut bekerja pada lingkungan fisik yang tidak memberikan dukungan dalam prosesnya untuk bekerja serta tidak terdapat sebuah kelengkapan dalam pekerjaan tentunya hal tersebut akan berakibat fatal, yang mana karyawan merasa tidak memiliki kenyamanan serta malas ketika bekerja dan hal itu dapat memberikan imbas buruk terhadap rendahnya kinerja karyawan (Mangkunegara dalam Rosminah, 2021).

Menurut Nabawi (2021), lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan.

Berdasarkan studi terdahulu maka dapat disimpulkan dari hal tersebut, lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi titik keberhasilan untuk mencapai kinerja sesuai harapan pada suatu lembaga maupun organisasi, lingkungan yang baik mampu menciptakan karyawan dengan kinerja yang tinggi namun lingkungan yang buruk tentunya juga akan menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja sudah banyak diteliti serta dikaji pada penelitian yang telah lalu, diantaranya pada penelitian Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon (2017), (Rosminah, 2021), Mangkunegara dalam Rosminah (2021), (Nabawi, 2021).

Tabel 1: Hasil dari Riset yang sudah lalu yang signifikan

No	Author (tahun)	Hasil Pada Penelitian	Persamaan dengan artikel	Beda dengan artikel ini
1	(Astuti, dkk, 2022)	Beban serta lingkungan dalam bekerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa pegawai.	Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh pada performa pegawai.	Beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh pada performa yang dilakukan oleh pegawai.
2	(Basri dan Rauf, 2021)	Semangat dalam kerja serta kepuasan kerja berpengaruh stimulan pada hasil yang diperoleh.	Kepuaaan kerja mempengaruhi pada performa dari pegawai.	Beban, lingkungan kerja, serta kepuasan bekerja menjadi berpengaruh pada performa yang dilakukan oleh pegawai. Pada artikel ini tidak termuat variabel semangat kerja.
3	(Novriansyah	Lingkungan bisa	Lingkungan kerja	Beban kerja, lingkungan

	dan Al-Aziz, 2021)	memberikan dampak pada performa pegawai.	memiliki pengaruh pada performa pegawai.	kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh pada performa yang dilakukan oleh pegawai.
4	(Aulia dan Trianasari, 2021)	Kepuasan pada kerja memiliki efek yang mampu memengaruhi performa pegawai baik itu secara positif Serta secara signifikan.	Kepuasam kerja berpengaruh untuk hasil kemampuan pegawai.	Beban, lingkungan, dan kepuasan kerja berpengaruh pada performa yang dilakukan oleh pegawai.
5	(Adha, dkk, 2019)	Terdapat sebuah signifikan antara lingkungan kerja dan budaya kerja yaitu dapat mempengaruhi prestasi pegawai.	Lingkungan kerja menjadi tingkat pengaruh pada performa.	Kepuasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mengandung pengaruh kepada performa pegawai, namun pada artikel ini tidak termuat variabel pada penelitian sebelumnya yaitu budaya kerja perusahaan.
6	(Lukito dan Alriani, 2018)	Tanggungan terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang negatif pada performa, sedangkan lingkungan dalam bekerja memiliki jenis pengaruh positif pada performa pegawai.	Menggunakan variabel sama yakni variabel lingkungan kerja.	Pada artikel ini tidak termuat variabel stress kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, namun menggunakan variabel lain yaitu kepuasan kerja karyawan.
7	(Rosminah, 2021)	Area kerja fisik maupun kawasan non fisik berpengaruh stimulan untuk hasil performa dari pegawai perusahaan.	Lingkungan pekerjaan berpengaruh pada performa pegawai.	Terdapat penggunaan variabel lain pada artikel ini yakni kepuasan kerja serta beban kerja.
8	(Rolos, dkk, 2018)	Beban kerja berpengaruh secara negative, namun secara signifikan dapat meningkat, namun dapat pula menurun.	Menggunakan variabel yang sama yaitu beban kerja pada pegawai.	Beban kerja mempengaruhi secara positif pada performa pegawai, terdapat pula jenis variabel lain yang digunakan Pada artikel.
9	(Adha dan Wandu, 2019)	Kepuasan kerja memberikan bentuk pengaruh dengan positif, selain itu juga secara signifikan untuk performa pegawai.	Kepuasan kerja menjadi pengaruh pada kinerja pegawai, variabel yang digunakan sama.	Kepuasan pada pekerjaan, beban dalam bekerja, lingkungan kerja juga mampu untuk menjadi sebab yang mempengaruhi performa pegawai. Terdapat penambahan variabel berbeda pada artikel ini.
10	(Rifangga dan Haryani, 2018)	Lingkungan kerja tidak menjadi dasar yang mempengaruhi performa dari pegawai.	Penggunaan variabel yang sama yaitu lingkungan dalam kerja.	Lingkungan bisa menjadi pengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, terdapat variabel yang tidak sama dalam artikel ini.
11	(Pitasari dan Perdhana, 2018)	Kepuasan kerja serta Lingkungan kerja mampu menjadi dasar pengaruh pada hasil performa pegawai.	Kepuasam dalam pekerjaan serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi performa dari pegawai.	Dalam artikel literature review terdapat variabel lain yakni beban Pekerjaan. Selain itu lingkungan dalam kerja juga dapat memberikan

				pengaruh secara signifikan namun dapat pula tidak berpengaruh untuk performa pegawai, karena hal tersebut masih didasari dengan berbagai macam faktor lainnya.
12	(Kusumastuti, dkk, 2018)	Kawasan dalam kerja memberikan efek secara signifikan pada performa pegawai dan hal tersebut dinyatakan dengan positif dalam data.	Terdapat sebuah pengaruh antar lingkungan kerja pada performa pegawai.	Penggunaan variabel lain pada artikel ini yang berbeda dengan artikel terdahulu, yaitu beban kerja.

*Ket variabel: y = Performa Pegawai, x_1 = Kepuasan Kerja; x_2 = Beban Kerja, x_3 = Lingkungan Kerja

Pembahasan

Dengan didasarkan tinjauan teori maupun sumber riset yang sudah lalu yang signifikan bahwa titik pembahasan pada *literature review* metodologi riset bisnis pada konsentrasi Manajemen SDM yakni:

Pengaruh Kepuasan Kerja (x_1) pada Performa Pegawai (y)

Hasil penelitian dari Suwanto dan Priansa dalam Adha dan Wandu (2019) menyatakan hasil bahwa terdapat hubungan diantara kepuasan kerja pada kinerja individu di dinas perindustrian, dinas perdagangan, dan SDM. Dengan hasil tersebut menyatakan hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif pada kepuasan dan hubungan pada kinerja karyawan. Adanya penelitian tersebut bisa memberikan kekuatan tetap teori-teori yang sudah ada serta mendukung penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka pernyataan tersebut mampu menjadi dasar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian dalam riset yang dilakukan oleh Paparang dkk (2021) menyebutkan hasil bahwa dari adanya proses penelitian rasa puasa dalam kerja dengan kinerja karyawan hal tersebut menunjukkan adanya hasil, yang mana kepuasan dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan sebuah pengaruh pada kinerja, yang mana ketika terdapat penambahan sebesar 1% pada variabel kepuasan kerja dan hal tersebut memberikan tingkat kenaikan pada kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan di Hotel Banyuwali Spa n Resort Lovina, dilakukan pada penelitian dari Aulia serta Trianasari (2021) memberikan sebuah hasil bahwa terdapat sebuah pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang mana dengan adanya hasil tersebut, juga sangat sejalan dengan adanya riset terdahulu bahwa adanya kepuasan kerja apakah akan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi serta akan melakukan segala proses pengerjaannya dengan optimal. Tingkat kepuasan dalam kerja dapat menghasilkan pengaruh pada hasil kinerja karyawan, tentu hal tersebut telah diteliti oleh penelitian sebelumnya.

Pengaruh Beban Kerja (x_2) pada Performa Pegawai (y)

Pada penelitian Rolos (2018), menyebutkan sebuah hasil yaitu beban kerja memberikan pengaruh dengan negatif serta signifikan kepada kinerja dari karyawan, pada hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila beban pekerjaan karyawan meningkat hal tersebut dapat mengurangi potensi kinerja pada karyawan, kemudian dapat pula terjadi kebalikannya jika beban kerja terhadap karyawan menurun maka hal tersebut dapat meningkatkan potensi kinerja terhadap karyawan, beban kerja tersebut terdiri dari berbagai macam jenis seperti

halnya target yang harus dicapai, namun pada hasil penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa berdasarkan hasil dari analisis menunjukkan bahwa proses menurun atau meningkatnya kinerja dari pegawai sendiri tentu tidak sepenuhnya dipengaruhi karena beban kerja, akan tetapi terdapat pula variabel yang lainnya sehingga mampu memberikan pengaruh kepada kinerja.

Hasil riset yang ada sebelumnya memiliki tolak belakang kepada penelitian dari (Ahmad, dkk, 2019) memberikan sebuah hasil dari datanya bahwa beban kerja sendiri, tidak memberikan sebuah pengaruh yang baik serta tidak signifikan oleh kinerja yang diperoleh karyawan, yang artinya berdasarkan dari penelitian tersebut dapat diketahui, beban dalam kerja tidak menghasilkan akibat pada hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan.

Secara tidak langsung beban dalam bekerja tidak dapat menghasilkan akibat maupun mempengaruhi pada kinerja karyawan, namun dapat pula menimbulkan pengaruh untuk kinerja pada karyawan tentunya hal tersebut juga didasari dengan faktor-faktor yang ada.

Imbas dari tanggungan kerja pada kinerja karyawan, telah diteliti oleh Observasi sebelumnya di antaranya yaitu pada penelitian Sunarso dalam Rolos (2018) serta Kosmowidjojo dalam Ahmad, dkk (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja (x3) pada Performa Pegawai (y)

Lingkungan pekerjaan menjadi sejenis faktor yang berperan untum perusahaan untuk pembentukan kinerja perusahaan maupun organisasi yang dikelola, yang mana lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan yang dapat mendukung proses yang dapat membantu pencapaian tujuan serta visi misi pada sebuah perusahaan. (Lestary dan Harmon, 2017). Lingkungan kerja yang ditingkatkan secara positif dapat menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang diturunkan juga mampu berakibat pada turunnya kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian tersebut diketahui hasil bahwa kinerja karyawan di PTDI dapat diakibatkan dari lingkungan kerjanya, (Lestary dan Harmon, 2017).

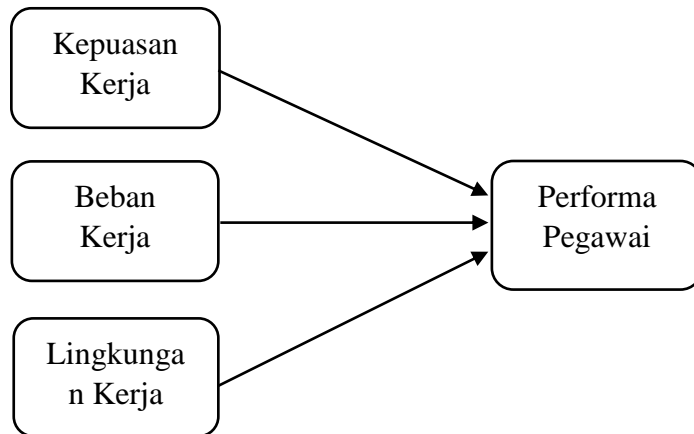
Kemudian dari penelitian yang dilakukan Rosminah (2021), menunjukkan hasil yang mana variabel lingkungan kerja fisik maupun nonfisik tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kecamatan Bajeng yang ada di Kabupaten Gowa. Keterkaitan antara kedua variabel yang ada berada dalam tingkat yang kuat sehingga lingkungan fisik maupun non fisik sangat berkaitan erat kepada kinerja dari pekerja yang menunjukkan hasil adanya sebuah hubungan dengan positif serta signifikan terkait lingkungan kerja juga kinerja.

Namun berdasarkan penelitian dari (Nabawi, 2018) menunjukkan hasil yang sama namun berbeda bahwasannya kawasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan namun fakta tersebut tidak menunjukkan hasil secara signifikan. Perlunya lingkungan kerja adalah sebuah prasarana yang dapat menunjang proses kerja dan menimbulkan kenyamanan dalam proses bekerja karyawan, sehingga pada keadaan tersebut lingkungan kerja dapat berperan sebagai pembentuk keberhasilan kemampuan karyawan.

Pengaruh lingkungan terhadap prestasi yang didapatkan karyawan tersebut telah diobservasi oleh penelitian sebelumnya diantaranya (Lestary dan Harmon, 2017), Rosminah (2021), (Nabawi, 2018).

Conceptual Framework

Dengan adanya informasi pada rumusan masalah, hasil dari kajian teori, riset terdahulu, serta pembahasan keterkaitan antara variabel tersebut, maka didapatkan sebuah kerangka berpikir dalam artikel, seperti berikut:



Gambar 2: Conceptual Framework

Berdasarkan hasil dari review artikel dari sumber yang relevan, kajian teori, dan juga berdasarkan gambar *conceptual framework* tersebut mana dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja, beban tanggungan Kerja, serta Lingkungan dalam bekerja, maka dengan signifikan mampu memberikan pengaruh pada kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Namun selain dari 3 variabel yang menjadi analisis tersebut juga ada banyak dari variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dari karyawan. Bahkan terdapat faktor faktor lain yang juga bisa mempengaruhi untuk kinerja, diantaranya yaitu motivasi dalam bekerja, selain itu disiplin terhadap pekerjaan yang digeluti, hal tersebut dinyatakan oleh Zandrah, dkk (2021) bahwa berdasarkan hasil dari penelitiannya bahwa motivasi dalam kerja juga disiplin ketika bekerja sangat mempengaruhi pada kinerja yang dihasilkan. Selain itu juga didapatkan variabel yang bisa berpengaruh pada performa yang diraih oleh pegawai, diantaranya:

1. Motivasi kerja (x3):
2. Disiplin kerja (x4):
3. Semangat kerja (x5):

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari *literature review* terkait dengan analisis kepuasan dalam bekerja, beban tanggungan dalam kerja, serta lingkungan pekerjaan pada performa yang dihasilkan pegawai maka bisa disimpulkan bahwa terdapat hipotesis untuk melakukan riset selanjutnya yaitu:

1. Kepuasan kerja (x1) berpengaruh pada performa pegawai (y).
2. Beban kerja (x2) berpengaruh pada performa pegawai (y).
3. Lingkungan kerja (x3) berpengaruh pada performa pegawai (y).

REFERENSI

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS , WORKLOAD , AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HEAD OFFICE PT. THAMRIN BROTHERS PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 227–237.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.607>
- Chrisdianto, A., Pascasarjana, P., Widyagama, U., Suci, R. P., Pascasarjana, P., Widyagama, U., Mas, N., Pascasarjana, P., & Widyagama, U. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening pada pt pln (persero) unit induk distribusi jawa timur*. 7, 79–96.
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. N. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. KEBON AGUNG MALANG. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–4. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMIAS BINTANG PRATAMA CABANG LOMBOK TENGAH. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.
- Hamonangan, D., Marzuki, F., & Surbakti, L. P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 94–108.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA*, 9(1), 289–298.
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BEBERAPA KARYAWAN RESTORAN DI MANADO. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2098–2107.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45, 24–35.
- Lukiyana, & Firdaus, F. D. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN

- KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN GUDANG PADA PT. SARIJASA TRANSUTAMA JAKARTA. *Majalah Ilmiah*, 14(02), 162–168.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MILLENNIAL DI KECAMATAN CILEUNGSI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mardika, Y. A., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN, KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA CABANG KEDIRI. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 855–861.
- Muldani, V., & Faisal, A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 55–68.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nainggolan, N. P. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA*. 135–154.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI NUSANTARA CABANG BENGKULU DAN CURUP). *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS*, 1(2), 164–173.
- Nurchahyo, O., Prayekti, & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 253–264.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA. *JIMT*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EKOWISATA TAMAN AIR TLATAR BOYOLALI. *Jurnal Benefita*, 5, 308–323. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(September), 1–20.

- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 2–12.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Susanto, A., Sisiawan, R. P., Safitri, O., Firmansyah, A., & Zhulqurnain, M. R. I. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA PADA CV . ARTISTIC PHOTO DAN VIDIO*. 1(1), 231–235.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XIII, 193–212. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>
- Waspo, A. A., Lindawati, & Sholikhah. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGA KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENHIP BEHAVIOR KARYAWAN PERUM DAMRI KANTOR PUSAT. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(1), 185–204. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.010.1.09>
- Zulher. (2020). *ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)*. VI(2), 99–105.