

## ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUNA BARAT

<sup>1</sup>Wa nisa, <sup>2</sup>Nurwati, <sup>3</sup>Samdin, <sup>4</sup>La Ode Bahana Adam, <sup>5</sup>Enny Wati

<sup>1-5</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia  
email koresponden: wanisa@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Pendekatan penelitian ini adalah survei dengan desain *explanatory research*. Sampel penelitian ini adalah pegawai dan tenaga honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat dengan metode *Purposive sampling* sebanyak 41 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Peralatan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dideskripsikan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan untuk bekerja sama.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

### Abstract

*This study aims to test and explain the simultaneous and partial influence of workload and work environment on the performance of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of West Muna Regency. The approach of this research is a survey with an explanatory research design. The sample of this study was employees and honorary workers of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of West Muna Regency with a Purposive sampling method of 41 people. The data collection method used a questionnaire. The analysis tool used was multiple linear regression. The results of the study showed that simultaneously workload and work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of West Muna Regency. Partially workload had a negative and insignificant effect on employee performance, while the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Thus it can be concluded that workload does not have a positive and significant contribution to employee performance while the work environment has a positive contribution to improving employee performance which is described through quality, quantity, punctuality, attendance and ability to work together.*

**Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Dalam setiap aktifitas organisasi yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014: 4), sumber daya manusia dinilai memiliki peran yang semakin penting dalam pencapaian tujuan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah terwujudnya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai yang sedang

bekerja. Kinerja pegawai merupakan factor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau instansi, dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan kinerja pegawai dengan baik. Sebab kunci sukses dalam organisasi bukan hanya dari keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi factor kinerja pegawai sangat berperan penting bagi kemajuan suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A. P. Mangkunegara, 2017). Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi organisasi memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada pegawai suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021).

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah pegawai yang terlalu banyak (Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Satya Hardani (2022), Putri Aspita dan Edastama (2023), Maurika Sari dan Luturlean (2022) Ramadhan dan Halim (2023) dan Sipayung dan Purba (2021) dalam penelitian yang dilakukan menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh peneliti Nengah Weni, et al (2023), Jannah (2021), Saifuddin dan Claudia (2021), Sari Sitompul dan Simamora (2021), Pratama dan Wahyuningtyas (2021) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Aspita dan Edastama (2023) dan Safitri Utami, et al (2023) bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito dalam (Arianty, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Pembagian mengenai lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik antara keduanya harus saling seimbang, karena keduanya sama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari instansi atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal (Julita & Arianty, 2019).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang

diharapkan. Menurut (Nova Syafrina, 2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendongkrak semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan factor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan juga menurunkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Satya Hardani (2022), Putri Aspita dan Edastama (2023), Safitri Utami, et al (2023), Ramadhan dan Halim (2023) dan Jannah (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan anggapan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Akan tetapi penelitian dari Sipayung dan Purba (2021), Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Lumintang (2022) dan Akhiriani dan Risal, (2023) menemukan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara maksimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Kinerja pegawai juga akan maksimal apabila ditunjang dengan beban dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Sekretarian Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat nampaknya masih kurang maksimal. Berdasarkan observasi awal peneliti, diketahui bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari masih rendahnya kualitas kerja pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Contohnya banyaknya pegawai yang kurang konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memiliki saluran pertukaran udara yang kurang baik. Contoh terdapat beberapa ruangan yang masih berdingding papan dan tidak adanya Air Conditioner (AC) dalam beberapa ruangan pegawai. Kapasitas ruang kerja yang tidak memadai karena ukuran ruangan tidak disesuaikan dengan jumlah pegawai dan honorer yang menempati ruangan. Contohnya ruang kerja komisi ditempati oleh 6 orang honorer, seharusnya luas ruang kerja tersebut hanya dapat ditempati oleh 4 orang. Begitu pula dengan ruang komisi lainnya. Sehingga pegawai honorer memilih duduk dimeja mana saja yang kosong untuk menyelesaikan tanggung jawab administrasi dari para Anggota DPR. Fenomena lain juga bahwa kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan sering terjadinya rasa kecemburuan sosial antara sesama pegawai ataupun honorer dalam hal tugas dinas.

Sedangkan dari factor beban kerja dapat penulis uraikan bahwa beban kerja yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat sudah merata sesuai dengan bidang masing-masing. Seperti beban kerja yang ada di bidang komisi, bidang hukum, bidang persidangan, dan bidang umum memiliki beban kerja yang kecil sehingga kinerja yang dihasilkan baik. Tetapi tidak dengan bidang keuangan, karena bidang ini memiliki beban kerja yang berat seperti penyusunan laporan pertanggung jawaban baik triwulan maupun tahunan yang mengharuskan pegawai lembur dikarenakan kapasitas pegawai yang sedikit. Berdasarkan *gap research* dan *gap fenomena* diatas maka peneliti tertarik melakukan analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Muna Barat

## TINJAUAN LITERATUR

## **Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber dayamanusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Munandar (2014:20) adalah beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan pendapat lain menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu: Kondisi Pekerjaan, Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Penggunaan Waktu Kerja; Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP. Target yang harus dicapai Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan atau pegawai akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Sedarmayanti (2014:21) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pekerja dalam bekerja. Sondang Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan beberapa pengertian

tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik berbentuk fisik ataupun non-fisik pada saat bekerja, yang bisa mempengaruhi dirinya pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu: Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari Pencahayaan, Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Sirkulasi ruang kerja; Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pegawai. Tata letak ruang; Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Dekorasi; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja. Kebisingan; Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Fasilitas; Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di organisasi. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari: Hubungan dengan pimpinan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing. Hubungan sesama rekan kerja; Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

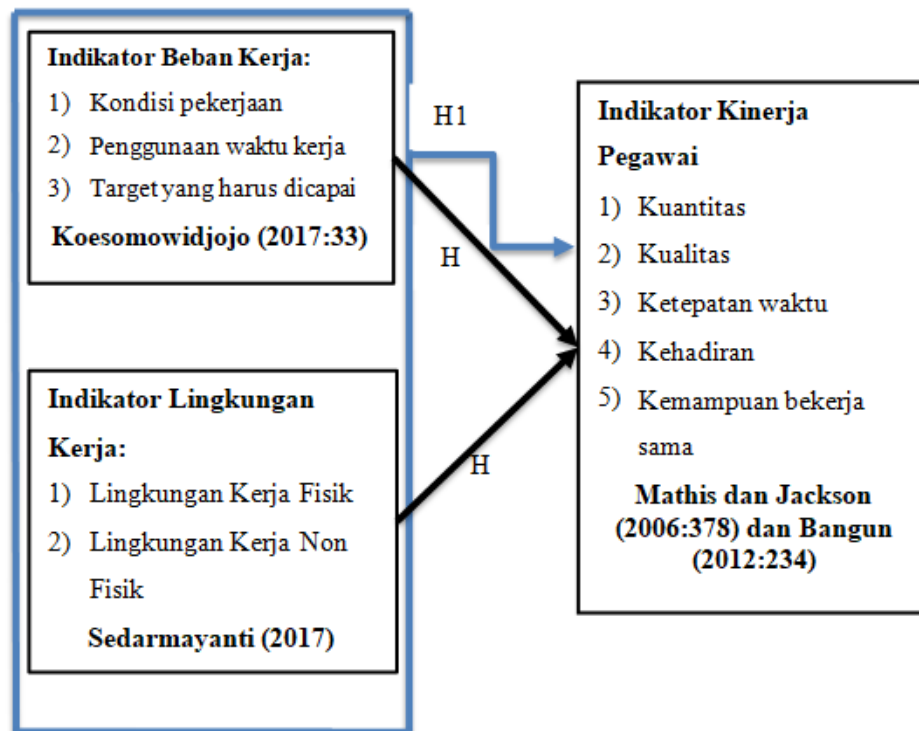
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawaisesuai perannya dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Nur et al., 2020). Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison, et. al., (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Definisi lain oleh Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) dalam Bangun (2012:234) pada umumnya terdapat beberapa indikator kinerja antara lain: Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

**Gambar 1. Kerangka Konsep**



H1: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat.

H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Muna Barat

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Muna Barat

## **METODE PENELITIAN**

Pedekatan penelitian ini adalah *explanatory research*, yang bertujuan menjelaskan dan menguji secara empiris dampak dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai dan tenaga honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat yang berjumlah 76 orang. Jumlah tersebut sekaligus sebagai sampel. Pengumpulan yang dilakukan melalui penyebaran instrumen berupa angket kepada para pegawai. Pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan *5 point Likert scale*. Makna dari setiap jawaban dengan kriteria Likert adalah: 1 = sangat tidak setuju/baik, 2 = tidak setuju/baik, 3 = tidak setuju atau tidak setuju/Netral, 4 = setuju/baik, dan 5 = sangat setuju. Teknik analisis data regresi linear berganda menggunakan program SPSS.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Karena itu, untuk menguji instrumen penelitian maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan *koefisien korelasi product moment* dengan kriteria pengujian pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0,30$  (*cut of point*) Henseler et al. (2016). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang digunakan adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah lebih dari 0,60 walaupun ini bukan merupakan standar *absolut* oleh Sekaran & Bougie (2016). Tabel 1 telah menunjukkan bahwa seluruh item instrumen telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Item (Butir)	Koefisien Korelasi (r)	Sig	Hasil	Cronbach's Alpha	Hasil	
Beban Kerja (X1)	Kondisi	X1.1.1	0,812	0,000	Valid	0,896	Reliabel	
		X1.1.2	0,857	0,000	Valid			
	Pekerjaan (X1.1) Penggunaan	X1.2.1	0,801	0,000	Valid			
		X1.2.2	0,762	0,000	Valid			
	Waktu Kerja (X1.2)	Target yang	X1.3.1	0,864	0,000			Valid
		Harus Dicapai (X1.3)	X1.3.2	0,794	0,000			Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik (X2.1)	X2.1.1	0,739	0,000	Valid	0,768	Reliabel	
		X2.1.2	0,850	0,000	Valid			
	Lingkungan Kerja Nonfisik (X2.2)	X2.2.1	0,728	0,000	Valid			
		X2.2.2	0,773	0,000	Valid			
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas (Y1.1)	Y1.1.1	0,925	0,000	Valid	0,933	Reliabel	
		Y1.1.2	0,922	0,000	Valid			
	Kuantitas (Y1.2)	Y1.2.1	0,729	0,000	Valid			
		Y1.2.2	0,875	0,000	Valid			
	Ketetapan Waktu (Y1.3)	Y1.3.1	0,643	0,000	Valid			
		Y1.3.2	0,690	0,000	Valid			
	Kehadiran (Y1.4)	Y1.4.1	0,639	0,000	Valid			
		Y1.4.2	0,925	0,000	Valid			
	Kemampuan Bekerja Sama (Y1.5)	Y1.5.1	0,874	0,000	Valid			
		Y1.5.2	0,737	0,000	Valid			

Uji Simultan (uji F), digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas serentak terhadap variabel terikat. Dengan kriteria jika nilai signifikansi  $F < \alpha = 0,05$  atau 5% berarti berpengaruh signifikan. Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F ( $\rho$ -value) =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined) 0.418	2	0.209	37.491	0.000
Linear	Linearity 0.409	1	0.409	73.444	0.000

Uji Parsial (uji t), dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan kriteria jika nilai signifikan  $t < \alpha = 0,05$  atau 5% berarti berpengaruh signifikan. Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien sebesar -0,034 dengan nilai signifikansi t sebesar  $0,744 > \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ke dua di tolak. Artinya bahwa semakin menurun beban tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien sebesar 0,822 dengan nilai signifikansi t

sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.302	0.286		8.044	0.000
Beban Kerja	-0.023	0.069	-0.035	-0.329	0.744
Lingkungan Kerja	0.522	0.068	0.822	7.659	0.000

Selanjutnya dapat pula didukung dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,651. Artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model sebesar 65,1% dan sisanya 34,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.807 <sup>a</sup>	0.651	0.633	0.07605

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Serempak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil pengujian beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat secara signifikan. Artinya adanya perubahan peningkatan variabel beban kerja yang dicerminkan dengan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan variabel lingkungan kerja yang dicerminkan melalui indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, yang merupakan refleksi dari kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat.

Hasil studi ini juga didukung fakta empiris berdasarkan deskripsipernyataan responden sebagian besar menyatakan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat sudah baik dalam pencapaiannya. Fakta ini dapat dicermati dari nilai rerata persepsi responden menunjukkan bahwa indikator kualitas, kuantitas kerja, Ketepatan Waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, mayoritas responden menyatakan sudah baik. Hasil tersebut juga diperkuat dengan persentase jawaban responden sebagian besar menyatakan sudah baik dalam penerapan kinerja pegawai.

Hasil studi ini juga didukung oleh fakta dilapangan berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana dan juga beberapa magister. Kondisi ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat sudah tinggi atau memadai, sehingga dengan mudah memahami ketentuan dari beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Hasil ini sesuai pendapat Robbins dan Timothy (2018) menyatakan bahwa para pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi.

Fakta dilapangan berdasarkan persepsi responden juga menunjukkan bahwa indikator kuantitas memiliki nilai rerata tertinggi yang diikuti oleh ketepatan waktu, kehadiran, kualitas dan yang terkecil menurut persepsi responden adalah indikator kemampuan bekerja sama. Artinya indikator kuantitas dan ketepatan waktu merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya karena



memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan tiga indikator lainnya. Dengan demikian kuantitas yang dideskripsikan melalui Kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan sudah diterapkan dan terlaksana dengan baik atas pencapaian kinerja pegawai dan indikator ketepatan waktu yang direfleksikan melalui pegawai yang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu juga sudah diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran *performance theory* yang dikemukakan Dessler (2019) kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kemudian diperkuat oleh pendapat Amstrong (2020) bahwa kinerja pegawai adalah penilaian formal pada individu oleh pimpinan terhadap pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018:43) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan yang ditugaskan.

Peningkatan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori Manajemen SDM yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:3) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Kemudian hasil studi ini juga konsisten dengan pendapat Dessler (2020) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses memperoleh, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja dan kesejahteraan antar karyawan yang ada. Selanjutnya hasil penelitian juga didukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Satya Hardani (2022), Putri Aspita dan Edastama (2023), dan Ramadhan dan Halim (2023) bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin menurun beban kerja, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan penurunan beban kerja yang direfleksikan melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai yang dicerminkan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan beban tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik masa kerja, pegawai Sekretariat (DPRD) Kabupaten Muna Barat sebagian besar sudah memiliki masa kerja 4 sampai 6 tahun. Masa kerja lama dengan kategori beban kerja tinggi merupakan masa kerja dalam penelitian ini yang memberikan kontribusi terhadap beban kerja. Hal ini terjadi karena masa kerja lama meski memiliki banyak pengalaman namun selalu monoton dalam rutinitas kerjanya sehingga menimbulkan kejenuhan disertai lingkungan kerja yang terbatas. Beban dan tanggung jawab pekerjaan juga meningkat seiring dengan lamanya masa kerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh fakta di lapangan berdasarkan persepsi responden menunjukkan kondisi empiris terhadap setiap indikator variabel beban kerja mayoritas pegawai menyatakan beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini berdasarkan fakta empiris dari pernyataan responden secara deskriptif indikator kondisi pekerjaan merupakan faktor utama atau yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden bahwa peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja dan penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat. Lebih

lanjut diikuti indikator penggunaan waktu kerja yang direfleksikan bahwa pegawai masih membutuhkan waktu kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga membutuhkan waktu untuk suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Fransiska & Tupti (2020) bahwa beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Konsiten dengan Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa peneliti terdahulu Nengah Weni, et al (2023), Jannah (2021), Saifuddin dan Claudia (2021), Sari Sitompul dan Simamora (2021), Pratama dan Wahyuningtyas (2021) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Aspita dan Edastama (2023) dan Safitri Utami, et al (2023) bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau nyaman lingkungan kerja maka secara nyata atau signifikan kinerja pegawai semakin meningkat. Perubahan peningkatan lingkungan kerja direfleksikan melalui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dideskripsikan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh fakta di lapangan berdasarkan persepsi responden menunjukkan kondisi empiris terhadap setiap indikator variabel lingkungan kerja mayoritas pegawai menyatakan sudah puas. Hasil penelitian ini berdasarkan fakta empiris dari pernyataan responden secara deskriptif indikator lingkungan kerja nonfisik merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator lingkungan kerja nonfisik dapat dilihat dari tanggapan responden bahwa Pegawai maupun tenaga honorer dapat berkomunikasi baik dengan atasan serta hubungan antara sesama pegawai maupun tenaga honorer terjalin dengan harmonis. Lebih lanjut lingkungan kerja fisik juga dapat dikatakan sudah memadai hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai dan keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman.

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi argument Sedarmayanti (2017:27), bahwa "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2010:171- 173) organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam suatu organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dalam lingkungan kerja perlu membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan, pengadaan fasilitas atau fisik yang mendukung operasional organisasi karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Satya Hardani (2022), Putri Aspita dan Edastama (2023), Safitri Utami, et al (2023), Ramadhan dan Halim (2023) dan Jannah (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan anggapan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja dan lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin turun beban kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tenaga honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Artinya perubahan peningkatan beban kerja yang direfleksikan melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Artinya baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini direfleksikan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dideskripsikan dengan kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Saran atau rekomendasi untuk pihak pengambil kebijakan. Agar lebih memperhatikan beban kerja pegawai. Indikator variabel beban kerja yang memiliki rerata tertinggi adalah kondisi pekerjaan dimana dalam penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat. Dengan demikian diharapkan pimpinan dapat memberikan dorongan dan dukungan terhadap pegawai agar lebih meningkatkan kualitas kerjanya baik sesuai aturan dan kebutuhan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Untuk variabel lingkungan kerja dalam hasil penelitian ini, indikator lingkungan kerja fisik memiliki rerata rendah dibandingkan indikator lainnya menurut persepsi responden, agar lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ramdhan dan Agus Halim. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamas. *Journal of Management & Business*. Volume 6 Issue 2. Pages 321-329.
- Akhiriani, A. D., dan Taufik Risal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*. Vol 2. No. 1, Hal. 27-36.
- Alexander Sipayung dan Kuras Purba. (2021). Effect Of Motivation, Workload, And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As The Intervening Variable

- At The Environmental Services Office Of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. Vol 24, issue 6.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong dan Genita G. Lumintang.
- (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 1, Hal: 963-972.
- Dian Nanda P. Aspita dan Primasatria Edastama. (2023). The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*. Volume 6 Issue 1, Pages 213-223.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA
- Hendi Syaifuddin, M., dan Meiske Caludia. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan *Corporate University Training* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*. Volume 1, Number 10
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management and Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol 1, No 1. 264-277.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 195–205.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, & A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.Jakarta
- Meshkati dalam (Tarwaka, 2015) *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Solo: Harapan Press Solo.
- Muslih dan reyza Tri Satya hardani. (2022). Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. Vol. 1 Issue 1, pp, 23-35.
- Nedyas Sipayung Utami, Zainal Abidin, Rahman Dayani dan Mukmin Suryatni. (2023). The Influence Of Workload And Work Environment On The Performance Of Employees Agency Of Regional Personnel Agency (Bkd) District Paten Lombok Barat. *Jurnal Manajemen Risiko dan Keuangan Syariah*. Vol. 2, Issue 1.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* E, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Ni Nengah Weni, I Gee Putu Kawiana dan I made Astrama. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*. Volume 2 Issue 2. p: 2963-9441
- Nur, Z. A., Hastuti, & Isalman, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 80–93.
- Nova Syafrina, S. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik.
- Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Raudha Maurika Sari dan Bachruddin Saleh Luturlean. (2022). Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik*. Volume IX Nomor 2.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins et al. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, Organizational Behavior, 16th edition (2016), New Jersey, Pearson Prentice Hall*
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27. doi: <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Rona Fil jannah. (2021). Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley
- Silvia Sari Sitompul. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 2(2):142-153.
- Sondang Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.