

## **BAB II**

# **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) menyatakan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Ricky W. Griffin yang dialihbahasakan sedarmayanti (2010:10) manajemen adalah sebuah proses perencanaan, perngorganisasian, pengkoordinasian dan efektif bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, teroganisir dan sesuai dengan jadwal.

Sedangkan menurut Wibowo (2016), menyatakan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dengan orang-orang secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen, manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan dan dorongan. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Marwansyah (2014:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya. Sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau

perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut herman Sofyandi (2018:11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organasasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih efisien jika menggunakan fungsi manajemen.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting dan kunci terwujudnya kerna tanpad disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu didalam organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja.

#### **2.1.3.1 Pengertian 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 daya manusia 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 Permendagri No. 12/2008 pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara colume kerja dan norma waktu, sedangkan menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam saru satuan waktu tertentu (Kepmenpan No: KEP/75/M.PAN/7/2004, Bab II A.5). Adapun pengertian beban kerja menurut beberapa para ahli:

Pengertian beban kerja menurut 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.

Sama halnya pengertian beban kerja menurut Suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan 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.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

### **2.1.3.2 Tujuan Analisis Beban Kerja**

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah karyawan atau personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu :

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia  
Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sdm pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan  
Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi  
Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operating Procedure (Sop)  
Menyempurnakan SOP karena adanya redisgn tugas atau aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas  
Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang tujuan analisis beban kerja dapat dikatakan bahwa bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, dan juga untuk menetapkan berapa jumlah jam kerja seorang pegawai yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai para pegawainya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

##### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

##### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat kesulitan.

##### c. Organisasi Kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

##### **2. Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

##### **3. Target yang harus dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan pegawai tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pekerja melakukan sebuah aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan pekerja untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosi pegawai, jika para pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana tempat pegawai pekerja. Maka pegawai tersebut pasti akan merasa aman dan nyaman di tempat kerjanya, melakukan setiap aktivitas setiap harinya sehingga waktu kerja yang diberikan dipergunakan secara efektif oleh pegawai. Kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya bisa melaksanakan secara optimal, aman, nyaman, dan sehat.

##### **2.1.4.1 Pengertian 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 perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan 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.

Lain halnya menurut Sondang Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan 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.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam instansi atau perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan dimana tempat pegawai bekerja karena lingkungan kerja yang baik pasti mempunyai pengaruh terhadap keefektivitasan pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek apa saja dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2014:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d. Kerja sama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

Berdasarkan pendapat diatas bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas instansi yang dapat mempengaruhi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berada disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Memang lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirakan oleh manusia seperti perhatian dari pimpinan kepada para pegawainya.

### **2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan keefektifitasan, produktivitas, dan kepuasan pegawai. Sondang Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana dia bekerja.

Berdasarkan manfaat lingkungan kerja diatas bahwa lingkungan kerja yang baik pasti dapat memicu produktivitas, prestasi, dan kepuasan kerja para pegawai di tempat dia bekerja.

### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang.

#### **2. Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.



### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

### 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

### 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai lingkungan kerja mempunyai lima dimensi yang menunjukkan penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

## **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa pada pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang berasal dari instansi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup instansi.

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang ada di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Definisi kinerja menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang keryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2014:95) mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja dari para ahli diatas bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Menurut Kasmir (2016:189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:208) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kualitas**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

#### **2. Kuantitas**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

#### **3. Waktu**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **4. Penekanan Biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

#### **5. Pengawasan**

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

#### **6. Hubungan Antar Karyawan**

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu juga digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu peneliti terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian.

Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Variabel yang Diteliti</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan  Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	1. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1. Tidak meneliti mengenai Kompensasi
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado  Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2016)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja pegawai	1. Tidak meneliti mengenai komunikasi  2. Tidak meneliti mengenai stress kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
3	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang  Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018)	1. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2. Adanya kesamaan meliti mengenai kinerja pegawai	1. Tidak meneliti mengenai stress kerja
4	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) tbk. Area Malang Rayon Malang Kota.  Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin (2018)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja	1. Tidak meneliti mengenai komunikasi



Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
5	Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya)  Muhammad Jawad, Mohammad Iqbal (2018)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja	1. Tidak meneliti mengenai remunerasi  2. Tidak meneliti mengenai motivasi kerja  3. Tidak meneliti mengenai produktivitas kerja
6	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (persero) tbk Cabang Belmera  Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Andre Syahputra Tarigan (2021)	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja	1. Tidak meneliti mengenai stress kerja

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
7	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda  Dyah Kusrihandayani (2017)	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja  2.Adanya kesamaan meliti mengenai kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai kepemimpinan  2.Tidak meneliti mengenai motivasi
8	Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group manado  Yuliya Ahmad, Bernhard Tawal, Rita N. Taroreh (2019)	1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  2.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja	1.Tidak meneliti mengenai stress kerja

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
9	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017  Fiqoh Afriliani (2020)	1. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja dosen  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja	1. Penelitian dilaksanakan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang
10	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado  Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehemia Rumawas (2018)	1. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja pegawai	1. Penelitian dilaksanakan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
11	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang  Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja	1.Tidak meneliti mengenai disiplin kerja
12	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri  Selvia Nanta Maharani (2016)	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja  2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai motivasi  2.Tidak meneliti mengenai kepuasan kerja

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
13	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi  Dudung Juhana, Haryati (2013)	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja  2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai motivasi kerja  2.Tidak meneliti mengenai disiplin kerja
14	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara  Yuniman Zebua (2020)	1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai disiplin kerja
15	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene  Wahdaniah, Andi Gunardi (2018)	1.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai stress kerja

Lanjutan tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
16	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu Jawa Barat</p> <p>Nadhifah Salsabila, Ade Irma Susanty (2020)</p>	<p>1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai</p>	<p>1.Tidak meneliti mengenai motivasi kerja</p>
17	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi</p> <p>Meri Revita (2015)</p>	<p>1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai</p>	<p>1.Tidak meneliti mengenai disiplin kerja</p>

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
18	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar  Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018)	1.Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai  2.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2.Adanya kesamaan meneliti lingkungan kerja	1. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
19	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah  Sutoyo (2016)	1.Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai  2.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai beban kerja  2.Adanya kesamaan meneliti lingkungan kerja	1.Tidak meneliti mengenai motivasi kerja

lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Hasil	Variabel yang Diteliti	Perbedaan
20	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan  Danang Prasetya, Fariz (2020)	1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1.Adanya kesamaan meneliti lingkungan kerja  2.Adanya kesamaan meneliti kinerja pegawai	1.Tidak meneliti mengenai motivasi kerja  2.Tidak meneliti mengenai disiplin kerja

Sumber: Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja yang menunjuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.



## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara efektif dan efisien yang telah dicapai oleh seorang pegawainya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja adalah banyaknya jumlah sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehemia Rumawas (2018) hasil penelitian tersebut juga menyebutkan Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan atau melaksanakan tugas-

tugas yang dia emban dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik pasti akan menciptakan kemudahan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2016), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin (2018), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

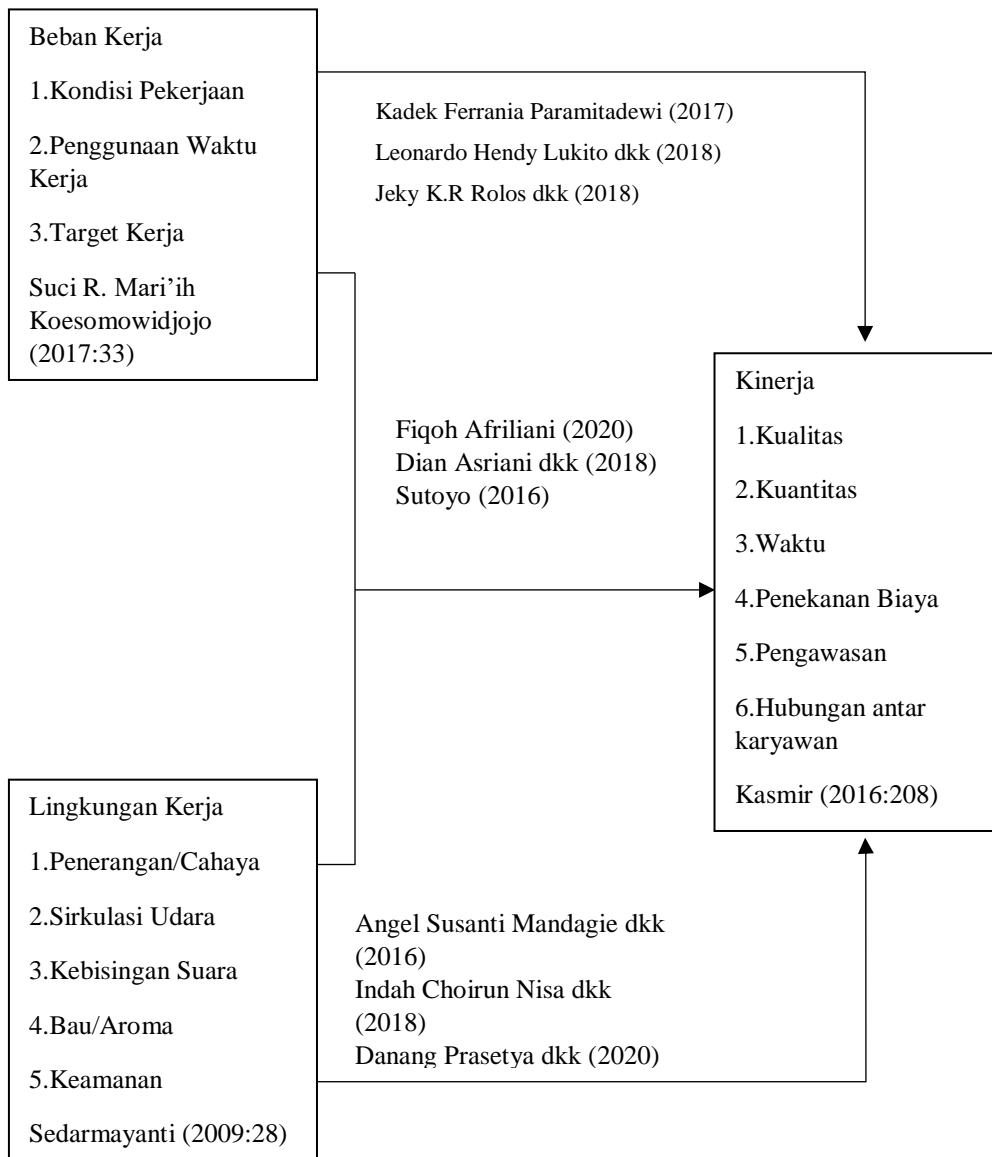
Menurut penelitian Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dyah Kusrihandayani (2017), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja dan lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting di dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta, sebab dengan adanya beban kerja yang diberikan oleh pimpinan serta lingkungan kerja yang baik, maka suatu pekerjaan yang dijalankan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal serta juga dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah ditentukan.

Keterkaitan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Belmera Arfi Hafiz Mudrika, Demak Claudia

Yosephine Simanjuntak, Andre Syahputra Tarigan (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (persero) tbk Cabang Belmera, dimana hasil penelitiannya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dikemukakan oleh Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019) Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado, dimana hasil penelitiannya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dikemukakan oleh Fiqoh Afriliani (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017, dimana hasil penelitiannya beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja dosen dan lingkungan kerja secara berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.