

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, dan suasana yang kondusif, dapat meningkatkan fokus serta kualitas kerja pegawai. Selain itu, faktor sosial seperti hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, budaya kerja yang positif, serta sistem penghargaan yang adil juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan kerja berlebihan, konflik antarpegawai, atau kurangnya dukungan dari manajemen, dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut (Budiasa, 2021; 30) beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan Menurut *“Furthermore Suma'mur in Rusmiati at all (2021: 391) adds that workload is not only a physical and mental burden but a social burden. Individuals' ability to load varies according to their capacity. The growing workload causes a person's time to work without experiencing fatigue or shorter interruptions”* yang juga dapat dimaknai bahwa bahwa beban kerja tidak hanya terkait dengan aspek fisik dan mental, tetapi juga aspek sosial. Artinya, tekanan yang dirasakan seseorang dalam bekerja tidak hanya berasal dari tugas-tugas yang harus diselesaikan secara fisik dan mental, tetapi juga dari faktor sosial seperti interaksi dengan rekan kerja, tuntutan lingkungan, atau ekspektasi dari atasan.

lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas kerja, komunikasi yang tidak efektif, dan iklim kerja yang tidak nyaman, juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja secara efektif agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Sedangkan Menurut (Mathew, 2015:78) *“The physical environment of the workplace environment is the location and the surrounding area with tangible assets in the work area such as ventilation, noise levels, quality of air in the workplace, parking lots, tangible perks for example lunch, tea, and coffees, building of offices, setup of*

the office” yang dapat dimaknai bahwa lingkungan fisik di tempat kerja berperan penting dalam kenyamanan dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi kerja.

CV Karya Gemilang Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan terdepan dalam menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Namun, dalam mencapai visi tersebut, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat indikasi bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai di CV Karya Gemilang Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Kualitas	1	6	3	-	-	10
Kuantitas	-	7	3	-	-	10
Pelaksanaan Tugas	-	5	5	-	-	10
Taggung Jawab	1	8	1	-	-	10
Frekuensi	2	26	12	-	-	40
skor	10	104	36	-	-	150
Presentase	6,67%	69,33%	24%	-	-	100%
Rata-rata						3,75

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

CV Karya Gemilang Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa, memiliki visi menjadi perusahaan terdepan dalam menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil kuesioner yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa hanya 6,67% pegawai yang sangat setuju bahwa kinerja mereka berkualitas, sementara mayoritas (69,33%) hanya menyatakan setuju, dan 24% lainnya kurang setuju. Selain itu, aspek pelaksanaan tugas juga menunjukkan hasil yang serupa, di mana 50% pegawai menyatakan kurang setuju bahwa tugas mereka dapat dilaksanakan secara optimal.

Tabel 1.2 Beban Kerja Pegawai di CV Karya Gemilang Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Target Yang Harus Dicapai	1	8	1	-	-	10
Kondisi Pekerjaan	-	6	3	1	-	10
Penggunaan Waktu Kerja	-	6	4	-	-	10
Standar Pekerjaan	1	7	2	-	-	10
Frekuensi	2	27	10	1	-	40
Skor	10	108	30	2	-	150
Presentase	6,67%	72%	20%	1,33%	-	100
Rata-rata						3,75

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja yang tinggi. Berdasarkan data kuesioner, 72% pegawai menyatakan setuju bahwa target yang harus dicapai cukup tinggi, sedangkan 20% lainnya merasa kurang setuju. Penggunaan waktu kerja juga menjadi tantangan, dengan 40% pegawai merasa bahwa pemanfaatan waktu kerja belum optimal.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres psikis dan fisik, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika tidak dikelola dengan tepat, hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat stres, dan kemungkinan kelelahan. Sebaliknya, ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan merasa dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja (Bunyamin, 2021:3847).

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Pegawai di CV Karya Gemilang Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Fasilitas	-	7	3	-	-	10
Kebisingan	-	8	2	-	-	10
Sirkulasi Udara	2	5	3	-	-	10
Hubungan Kerja	-	6	4	-	-	10
Frekuensi	2	26	12	-	-	40
Skor	10	104	36	-	-	150
Presentase	6,67%	69,33%	24%	-	-	100%
Rata-rata						3,75

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 69,33% pegawai setuju bahwa fasilitas kerja mendukung pekerjaan mereka, namun 24% menyatakan kurang setuju. Faktor lain seperti kebisingan dan sirkulasi udara juga berkontribusi terhadap kenyamanan kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi faktor utama yang

menghambat kinerja pegawai di CV Karya Gemilang Medan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kualitas kinerja pegawai belum optimal dan masih memerlukan peningkatan.
2. Pelaksanaan tugas pegawai kurang efektif dan sering mengalami kendala.
3. Target kerja yang tinggi menyebabkan tekanan dan beban kerja berlebih.
4. Pemanfaatan waktu kerja masih kurang optimal dan belum efisien.
5. Fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai.
6. Faktor kebisingan dan sirkulasi udara di lingkungan kerja menghambat konsentrasi pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

a. Batasan masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terukur, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah, Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah beban kerja dan lingkungan kerja dilakukan di CV.Karya Gemilang Medan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Karya Gemilang Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Karya Gemilang Medan.
3. Apakah Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Karya Gemilang Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Karya Gemilang Medan .
- b. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Karya Gemilang Medan.
- c. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada CV.Karya Gemilang Medan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan wawasan terbaru, pengetahuan dan pencapaian ilmu yang mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan referensi terbaru untuk mahasiswa lain khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan anatar pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Beban kerja

a. Definisi Beban kerja

Menurut (Budiasa, 2021; 30) beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang ditugaskan kepada pekerja, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah kewajiban karyawan dan beban kerja mereka yang ditentukan oleh posisi, kemampuan dan penggunaan waktu mereka.

Menurut Yusuf Mauluddin (2022),Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki

Sedangkan Menurut *“Furthermore Suma'mur in Rusmiati at all (2021: 391) adds that workload is not only a physical and mental burden but a social burden.*

Individuals' ability to load varies according to their capacity. The growing workload causes a person's time to work without experiencing fatigue or shorter interruptions” yang juga dapat dimaknai bahwa bahwa beban kerja tidak hanya terkait dengan aspek fisik dan mental, tetapi juga aspek sosial. Artinya, tekanan yang dirasakan seseorang dalam bekerja tidak hanya berasal dari tugas-tugas yang harus diselesaikan secara fisik dan mental, tetapi juga dari faktor sosial seperti interaksi dengan rekan kerja, tuntutan lingkungan, atau ekspektasi dari atasan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo 2017: 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

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

2. Faktor eksternal

Dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

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

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

c) Organisasi kerja, seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya

c. Indikator Beban Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiasa (2021:27), indikator beban kerja yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai:

Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan:

Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja:

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.

4. Standar pekerjaan:

Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

d. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres psikis dan fisik, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika tidak dikelola dengan tepat, hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat stres, dan kemungkinan kelelahan. Sebaliknya, ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan merasa dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja (Bunyamin, 2021:3847).

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (Fachrezi dan Khair, 2020:111) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam

bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito dan Sunyoto berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain,

Soelistya (2021:48) lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Sedangkan Menurut (Mathew, 2015:78) *“The physical environment of the workplace environment is the location and the surrounding area with tangible assets in the work area such as ventilation, noise levels, quality of air in the workplace, parking lots, tangible perks for example lunch, tea, and coffees, building of offices, setup of the office”* yang dapat dimaknai bahwa lingkungan fisik di tempat kerja berperan penting dalam kenyamanan dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi kerja.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, seperti yang dikutip oleh Nuryasin (2016:18), menyatakan bahwa suasana lingkungan kerja fisik di suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja ini dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan mencakup elemen-elemen seperti pusat kerja, kursi, meja, dan berbagai fasilitas lainnya.
2. Lingkungan kerja secara umum adalah lingkungan yang berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini meliputi temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna, dan sebagainya.

Sedarmayanti, sebagaimana dikutip oleh Nuryasin (2016:18), menjelaskan bahwa terdapat lingkungan kerja non-fisik yang mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan relasi kerja. Ini melibatkan hubungan antara rekan-rekan kerja, staf, maupun atasan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan elemen penting yang berbeda dari lingkungan fisik, karena ia berkaitan dengan interaksi antar karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk mengendalikan diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin, 2016:18). Lingkungan kerja non-fisik memiliki peranan yang signifikan, sebab dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Liawati (2024:23) Faktor-faktor dalam lingkungan kerja terbagi 2 baik yang bersifat fisik maupun sosial yaitu :

1. Faktor fisik

dalam lingkungan kerja melibatkan elemen seperti desain ruang kantor, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan kenyamanan fisik.

2. Faktor sosial

faktor sosial mencakup interaksi antar karyawan, budaya perusahaan, dukungan sosial, dan komunikasi di tempat kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), yang dikutip dalam Donra dan apat beberapa indikator penting terkait lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

e. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu

melaksanakankegiatannya dengan baik, sehingga dicapaisuatu hasil yang optimal apabila ditunjang olehsuatukondisilingkungan yang sesuai.

2.1.3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaknakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada dua dimensi kinerja , yaitu kualitas dan kuantitas. serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Novia et.al (2021:2) Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Sedangkan Menurut “Bartoli and Blatrix (2015) believed that the definition of performance should be achieved through items such as piloting, evaluation, efficiency, effectiveness, and quality” yang dapat dimaknai bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya, tetapi juga dari bagaimana prosesnya dijalankan, bagaimana efisiensi dan efektivitasnya, serta kualitas dari hasil yang diperoleh.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara, (dalam Khaeruman, 2021:9) Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:75) mengungkapkan bahwa indikator kinerja sebagai karyawan berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

d. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65), penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Berikut penjelasan mengenai masing-masing pendekatan:

1. Pendekatan Sikap

Pendekatan ini berfokus pada penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan ini melihat bagaimana seseorang berperilaku. Kemampuan individu untuk bertahan akan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh perilaku kerja yang baik.

3. Pendekatan Hasil

Sementara pendekatan perilaku menekankan pada proses, pendekatan hasil lebih memfokuskan pada produk atau hasil yang dicapai oleh individu.

4. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan ini selalu disesuaikan dengan situasi tertentu yang sedang berlangsung. Pendekatan sikap dapat diaplikasikan saat membuat keputusan promosi bagi calon yang memiliki pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan terdiri dari berbagai jenis, masing-masing dengan tujuan yang berbeda.

e. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan proses dalam evaluasi hasil kerja dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Tujuan pengukuran dan penilaian kinerja seseorang atau suatu organisasi adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui tingkat kemampuan seseorang atau organisasi, pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mempertimbang lebih lanjut penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di CV.karya gemilang medan.Maka perlu dilakukan tinjauan terhadap penelitian Penelitian yang telah

dilakukan sebagai perbandingan dengan penelitian penulis. penelitian Terdahulu meliputi :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anne Monika Fristy (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru	Hasil penelitian ini diketahui bahwa varibel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Harsa Arif (2022)	Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekan Baru	Hasil penelitian ini diketahui bahwa varibel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
3	Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Segitiga Medan	Hasil penelitian ini secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Niken Afiana & Rosiana Ulfa (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 34,7%

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Nurlaras Agustin Mardiani, Budiman, Deri Alan Kurniawan (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut	Beban kerja yang tinggi menurunkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja
6	Faris Farhan (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

Sumber: Fristy(2022), Arif (2022), Sihalo, Siregar(2019), Afiana & Ulfa (2023), Mardini, Budiman, Kurniawan (2023), Farhan (2024). data diolah 2025

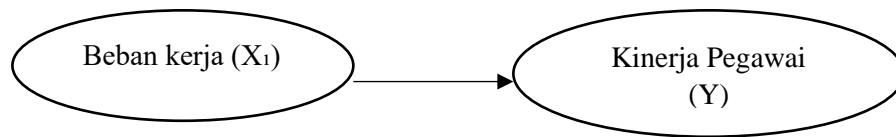
2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres psikis dan fisik, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika tidak dikelola dengan tepat, hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat stres, dan kemungkinan kelelahan. Sebaliknya, ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan merasa dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja (Bunyamin, 2021:3847).

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fristy (2022), Arif (2022), bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai



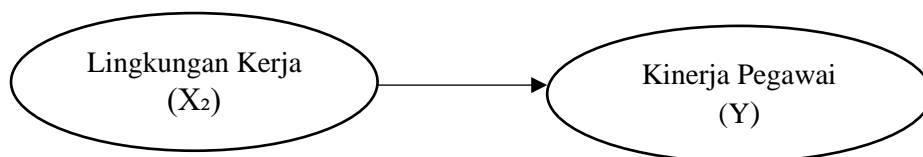
Gambar 2.1 Beban kerja terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho, Siregar(2019), Afiana & Ulfa (2023), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

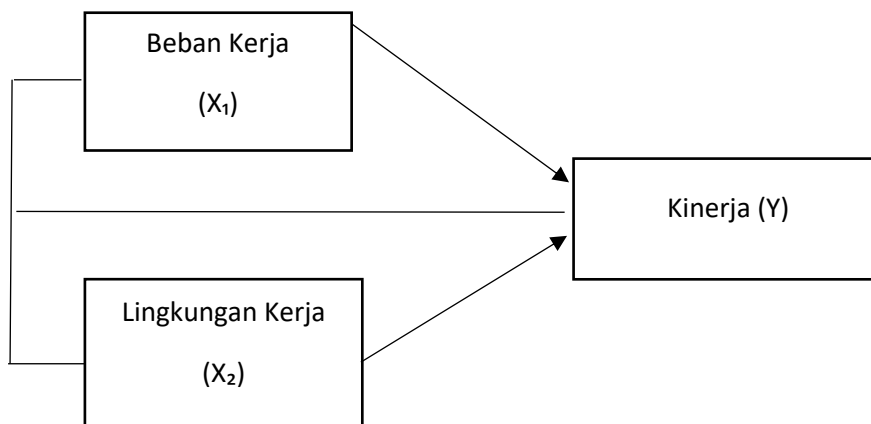


Gambar 2.2 Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Mardini, Budiman, Kurniawan (2023), Farhan (2024) Menyatakan bahwa penelitian ini menunjukkan Pengaruh Beban

Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Status hipotesis sebagai sementara ditentukan oleh fakta bahwa jawaban yang diberikan bersifat dasar, hanya mengandalkan teori yang ada. Dalam penelitian ini, berikut adalah hipotesis awal yang ditemukan:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV Karya Gemilang Medan

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV Karya Gemilang Medan
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di CV Karya Gemilang Medan.