

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat

Nurwati^{a*}

^a Program Studi Manajemen, Universitas Halu Oleo, Indonesia
email: nurwati.husin@yahoo.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 26 Juni 2026

Revised : 17 Juli 2026

Accepted : 22 Juli 2026

Keywords:

Employee Performance,
Workload, Work
Environment

Kata Kunci:

Beban Kerja, Kinerja
Karyawan, Lingkungan Kerja

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This research 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. This research approach is a survey with an explanatory research design. The sample for this research was employees and honorary staff of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of West Muna Regency using a purposive sampling method of 41 people. The data collection method uses a questionnaire. The analysis equipment used is multiple linear regression.

The research results show that simultaneously workload and work environment have 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 has a negative and insignificant effect on employee performance, while the work environment has 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 increasing employee performance which is described through quality, quantity, punctuality, attendance and ability to work together.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Regional (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Pendekatan penelitian ini adalah survei dengan desain penelitian penjelasan. Sampel untuk penelitian ini adalah karyawan dan staf kehormatan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Regional (DPRD) Kabupaten Muna Barat yang menggunakan metode pengambilan sampel terarah sebanyak 41 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Peralatan analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Regional (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Sebagian, beban kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang digambarkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

LATAR BELAKANG

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.

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 seimbangnya 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, S.T., M.M (2023) menemukan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari 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 yang dikarenakan Lingkungan kerja yang memiliki saluran pertukaran udara yang kurang baik..

Berdasarkan fenomena gap dan *reseach gap* penelitian ini menginvestigasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dipandang perlu adanya penelitian lanjutan khususnya pada Sekretarit Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat. Dengan ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretarit Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi permasalahan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (i) Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat; (ii) Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat; (iii) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi permasalahan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (i) Untuk menganalisis dan memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat; (ii) Untuk menganalisis dan memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat; (iii) Untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kanupaten Muna Barat

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Pimpinan memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien..

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan

sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner oleh Sondang P. Siagian (2013:6) Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau lembaga dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap organisasi.

Sumber daya manusia akan menjadi sesuatu yang memiliki nilai tinggi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat 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

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi agar segala tujuan dapat tercapai.

Konsep 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 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 berlebih. 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.

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

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Koesomowidjojo (2017:33) yaitu: (i) Kondisi Pekerjaan, (ii) Penggunaan Waktu Kerja, dan (iii) Target yang harus dicapai

Konsep 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

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.

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik; (i) Pencahayaan, (ii) Sirkulasi ruang kerja, (iii) Tata letak ruang, (iv) Dekorasi, (v) Kebisingan, dan (vi) Fasilitas; (2) Lingkungan kerja non fisik; (i) Hubungan dengan pimpinan, dan (ii) Hubungan sesama rekan kerja

Konsep Kinerja Pegawai; 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, dkk., (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.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi

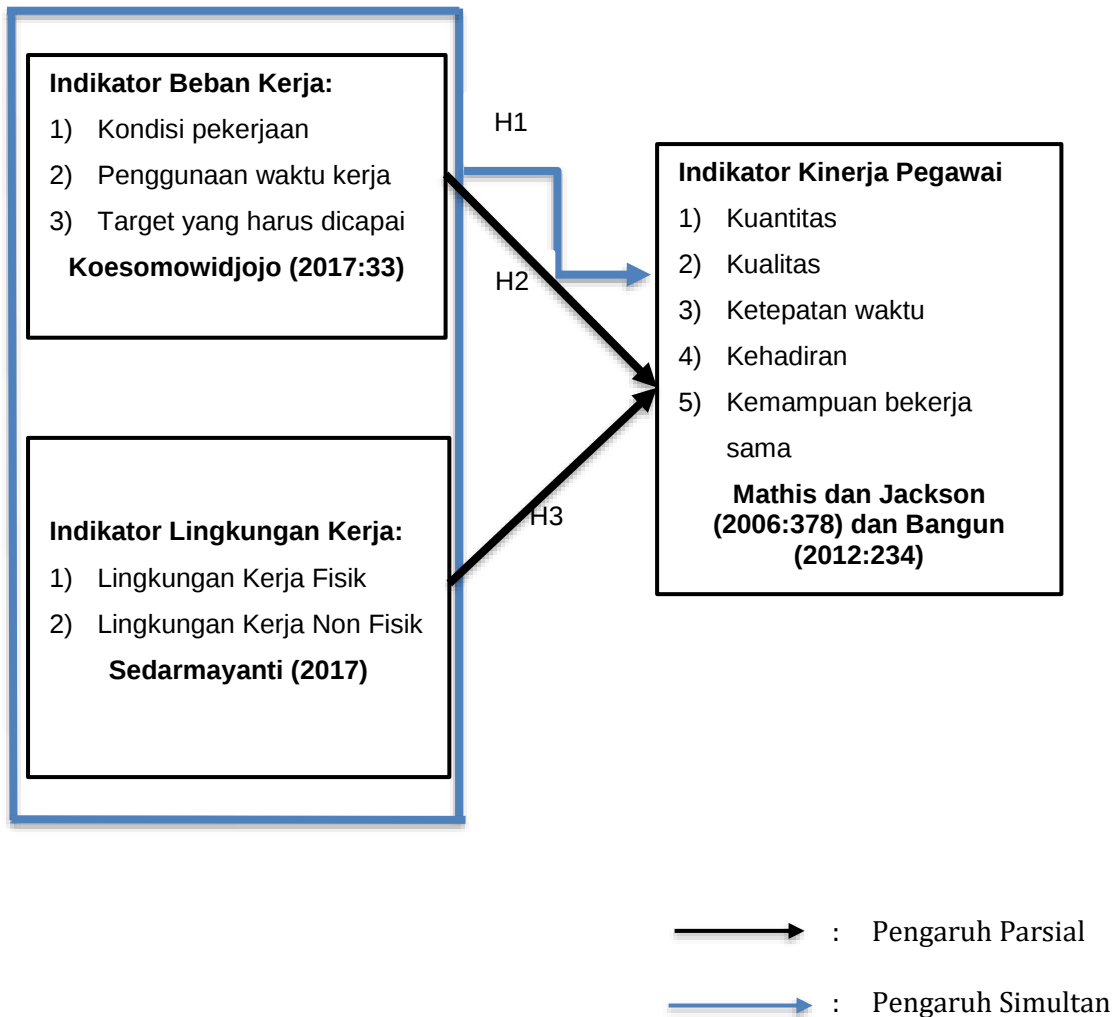
Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) dalam Bangun (2012:234) pada umumnya terdapat beberapa indikator kinerja antara lain: (i) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya; (ii) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan; (iii) 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; (iv) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan; (v) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya

Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai; Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Muslih dan Satya Hardani (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai; Lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, teratur, dan bersih dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai, selain itu penyediaan sumber daya yang cukup seperti teknologi yang mutakhir, pelatihan, dan fasilitas pendukung lainnya akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, organisasi dapat menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan membangun kinerja yang lebih baik dari karyawan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Rona Fil Jannah (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka konsep penelitian untuk penelitian ini dapat di lihat dari bagan dibawah ini:



Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretarian 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

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai dan tenaga honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Muna Barat

Populasi dan responden

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

Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono (2012:126). Adapun tujuan dari metode ini untuk mendapatkan sampel atas pertimbangan tertentu dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan mendapatkan sampel yang *representative*.

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat
2. Tenaga Honorer dengan masa kerja minimal 5 tahun kerja

Tabel Penentuan Sampel

Tabel 1. Penentuan Sampel

No	Keterangan		Jumlah
1	PNS		17
		Komisi 1	3
		Komisi 2	2
		Komisi 3	2
2	Tenaga Honorer	Bagian Hukum	3
		Keuangan	4
		Umum	7
		Persidangan	3
Jumlah			41

Sumber: Data Primer Pada Observasi Awal

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dan dokumentasi Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS dan *MS Excel*.

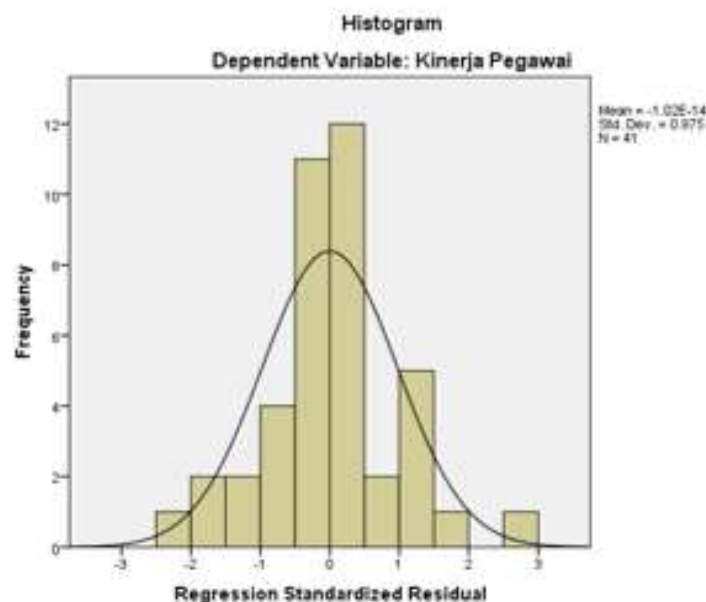
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

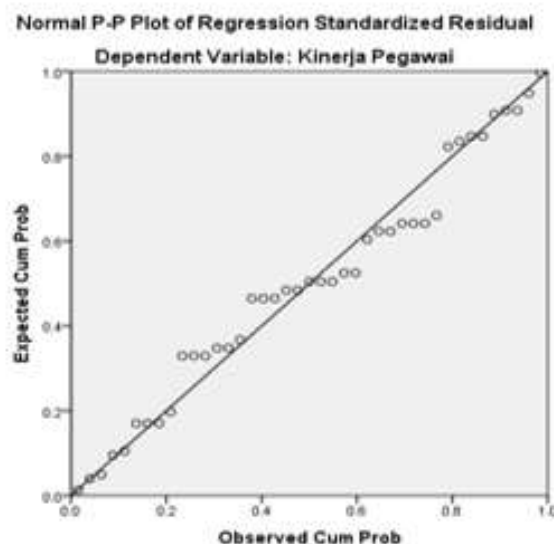
Estimasi dari koefisien regresi linear berganda tidak bias, sebelum melakukan proses analisis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi data. Hasil uji asumsi data pada analisis regresi linear berganda ada studi ini meliputi uji normalitas, dan linearitas.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan “jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Uji Normalitas





Sumber: Output SPSS 24.0, diolah Tahun 2024

Dari gambar terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah merupakan fungsi linear atau tidak. Pengujian asumsi linearitas pada penelitian ini menggunakan metode *Compare Means* dengan *Software* SPSS. Pengujian linearitas data bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan merupakan model linear.

Tabel 2. Hasil Pengujian Asumsi Linearitas

Pengaruh antar Variabel			Uji Linearitas		
			F	Sig	Hasil
Beban Kerja	→	Kinerja Pegawai	4,889	0,034	Diterima
Lingkungan Kerja	→	Kinerja Pegawai	73,444	0,000	Diterima

Sumber: Output SPSS 24.0, diolah Tahun 2024

Hasil pengujian asumsi linearitas diperoleh bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan linear.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variable penelitian, selain menggunakan statistic deskriptif juga menggunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3. Hasil Komputasi Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antar Variabel		Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Beban Kerja	Kinerja Pegawai	-0,034	-0,329	0,744	Ditolak
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	0,822	7,659	0,000	Diterima
R	: 0,807	F_value	: 35,449		
R_Square	: 0,651	Sig. F	: 0,000		
		n	: 41		

Sumber: Output SPSS 24.0, diolah Tahun 2024

Pembahasan

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F ($p\text{-value}$) = 0,000 < α = 0,05. Hasil ini menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. 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.

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 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 Armstrong (2020) bahwa kinerja pegawai adalah penilaian formal pada individu oleh pimpinan terhadap pencapaian hasil kerja pegawai dalam priode 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.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat

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 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.

Hasil penelitian ini 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. Konsisten 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

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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. Artinya peningkatan lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima

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 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.

PENUTUP / KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: (i) 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; (ii) 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; (iii) 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

Berdasarkan pada hasil temuan dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran agar menjadi rekomendasi bagi manajemen pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat adalah sebagai berikut: (1) Untuk pihak pengambil kebijakan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Muna Barat diharapkan: (i) 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; (ii) 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 dalam hal segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya. Kemudian dapat menambahkan variabel lain yang berbeda seperti, motivasi, keadilan organisasi dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ramadhan 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.
- 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
- 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
- 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
- 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.
- Nedya 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
- Nova Syafrina, S. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik.
- 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, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*. Volume

IX Nomor 2.

- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1-22
- 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
- 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
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group