

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat (Prihantoro, 2012). Menurut Widodo (2015) tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Pembangunan manusia sebagai suatu genus makhluk menjadi SDM.
2. Pembangunan SDM juga berarti pembangunan lingkungan.
3. Pembangunan SDM saja tidak cukup, bersama-sama dengan program pembangunan SDM, SDM yang ada harus dikelola dengan sebaik- baiknya.
4. Pembangunan SDM bertujuan menjebatani berbagai gap antar variabel
5. SDM sehingga terdapat link dan match sepenuhnya antar variabel tersebut.
6. Pembangunan SDM berarti pembangunan manusia

Manfaat Sumber Daya Manusia :

1. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pendayagunaan SDM
2. Meningkatkan Kecermatan dan Penghematan Pembiayaan
3. Mendorong perilaku proaktif, dan tidak reaktif
4. Memastikan Terpenuhinya Kebutuhan SDM yang Kompeten
5. Mendorong terbangunnya Sistem Informasi SDM yang Akurat

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus

oleh manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Asriani et al., 2018).

2.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, tujuan, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Pratama & Wahyuningtyas, 2021). Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas dan efisiensi ketika karyawan menjalankan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mencakup seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya, mencapai target yang telah ditentukan, dan berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja menjadi faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan yang ditetapkan (Sukmawati & Hermana, 2024).

Menurut Alam (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi. Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif. Namun, jika akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan tersebut menilai pentingnya hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang), adalah sifat komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang diberikan oleh seorang anggota kepada anggota lain untuk melakukan tugas dengan kontribusinya.
3. Disiplin, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Program, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas yang diperlukan untuk membuat gagasan dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berasal dari sumber daya internal dan eksternal pekerja.

Menurut Rozarie (2017) manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Evaluasi tujuan dan saran: Evaluasi tujuan dan sasaran membantu proses perencanaan menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di masa depan.
2. Evaluasi rencana: Jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, penyebabnya dicari.
3. Evaluasi lingkungan: menilai apakah kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, atau mengukuhkan. Apakah organisasi menghadapi masalah hubungan antar manusia dan kepemimpinan, atau apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan
4. Evaluasi proses kinerja untuk mengetahui apakah ada hambatan dalam pelaksanaan kinerja.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar, dan apakah metode sudah tepat. Jika ada kesalahan, cari penyebabnya dan coba perbaikinya di kemudian hari.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam konteks pelayanan publik dan konsumen. Penilaian ini juga harus digunakan sebagai standar untuk mempromosikan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan apakah mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik (Rozarie 2017)

2.2.3 Beban Kerja

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Norawati et al., 2021). Menurut Rohman et al., (2023) beban kerja sebagai segala aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selain itu secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Uma & Swasti, 2024).

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain (Setiawan, 2016)

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Pengukuran kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang

harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Irawati & Carollina, 2017). Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Irawati & Carollina (2017) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Alpin (2023) indikator yang terdapat dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan

menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Setiawan, 2016). Menurut Sedarmayanti (2012), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012) yaitu :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan

juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Setiawan (2016) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2.5 Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain, kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Penelitian deskriptif memiliki tiga tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan

Tujuan pertama dalam Penelitian deskriptif pada tahap awal yaitu mendeskripsikan temuan-temuan penelitian berdasarkan data-data yang dianalisis.

2. Menjelaskan

Tujuan kedua dalam penelitian deskriptif adalah menjelaskan. penelitian deskriptif akan menjelaskan hasil deskripsi penelitian yang telah ditemukan berdasarkan data-data tersebut.

3. Memvalidasi

Tujuan ketiga dalam penelitian deskriptif adalah memvalidasi. penelitian deskriptif akan memvalidasi kebenaran dan keakuratan hasil temuan tersebut.

Penelitian deskriptif memiliki ciri-ciri yang khusus. Ciri-ciri tersebut membedakan penelitian deskriptif dengan penelitian lainnya. Ciri-ciri penelitian deskriptif sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan variabel subjek studi, yaitu jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan, status ekonomi, dan sebagainya, yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pada penelitian deskriptif, tidak perlu adanya kelompok kontrol sebagai pembanding, karena tujuan penelitian deskriptif adalah menggambarkan atau menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan fenomena dan peristiwa tertentu.
3. Pada pengumpulan data dilakukan selama satu tahap atau periode dalam penelitian.
4. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu berupa survei sampling.
5. Wilayah yang dapat digunakan sebagai objek penelitian adalah terbatas, yaitu berupa desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten dan sebagainya.
6. Hasil penelitian disajikan berdasarkan data-data yang ditemukan, dan dianalisis secara mendalam.

7. Pada penyajian data hasil penelitian bisa berupa dalam bentuk grafik, tabel silang, dan distribusi frekuensi.
8. Perhitungan yang dilakukan berupa proporsi, rata-rata, persentase, simpangan baku, rasio, dan sebagainya, disesuaikan dengan ukuran data yang didapatkan.

Ada beberapa jenis metode penelitian deskriptif. Di bawah ini adalah penjabarannya.

1. Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif

Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik). Maksudnya adalah penelitian tersebut berkaitan dengan penjabaran dengan angka-angka statistik.

2. Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif

Metode deskriptif kualitatif adalah suatu riset kualitatif yang bentuk deskripsinya menggunakan fakta atau fenomena yang didapatkan dari data-data secara apa adanya.

3. Metode Penelitian Deskriptif Verifikatif

Metode deskriptif verifikatif adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu permasalahan secara aktual, sistematis, dan akurat mengenai temuan fakta-fakta di lapangan. Maksudnya adalah metode ini dapat membuktikan untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan angka-angka atau statistik.

4. Metode Penelitian Deskriptif Korelasional

Metode deskriptif korelasional adalah suatu riset yang mempunyai tujuan untuk mengumpulkan informasi-informasi mengenai status hubungan dari variabel-variabel yang diuji. Maksudnya adalah menguji apakah ada gejala yang terjadi antarvariabel tersebut atau tidak

5. Metode Penelitian Deskriptif Analitik

Metode deskriptif analitik adalah metode yang berfungsi untuk mendapatkan data-data secara mendalam. Maksudnya adalah data-data mana yang mengandung makna dan dapat mempengaruhi substansi penelitian secara signifikan.

2.2.6 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen $X_1, X_2, X_3, \dots, X_i$ terhadap satu variabel terikat Y . Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel Independent nya minimal dua. Proses perhitungan secara umum adalah sama dengan regresi linear sederhana hanya perlu pengembangan sesuai dengan kebutuhan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun peneliti terdahulu yang dijadikan referensi sebagai berikut

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Siburian et al. (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige, Sumatera Utara	Pendekatan Kuantitatif. Analisis menggunakan PLS (Partial Least Square)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Harjasa & Swasti (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT Petrojaya Borali, Plasterboard Gresik	Pendekatan Kuantitatif. Analisis menggunakan PLS (Partial Least Square)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sari et al. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	PT PLN UP3 Bontang	Pendekatan Kuantitatif. Analisis menggunakan Regresi Linier (Explanatory research).	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4	Gardapati & Irbayuni (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT Wiharta Karya Agung Gresik	Pendekatan Kuantitatif. Analisis menggunakan PLS (Partial Least Square)	Beban kerja menurunkan kinerja karyawan, lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel berpengaruh signifikan.
5	Oktavia et al. (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT Mitraida Nusantara Elektrik, Divisi Produksi	Pendekatan Kuantitatif. Analisis menggunakan Regresi Linier Sederhana dan Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, lingkungan kerja positif dan signifikan, secara simultan berpengaruh positif.
6	Mujiandi & Wahyuningsih (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	PT JETAA Plastik Indonesia	Pendekatan Kuantitatif. Analisis Menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)	Lingkungan kerja tidak signifikan, namun beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (kontribusi total 71,8%).

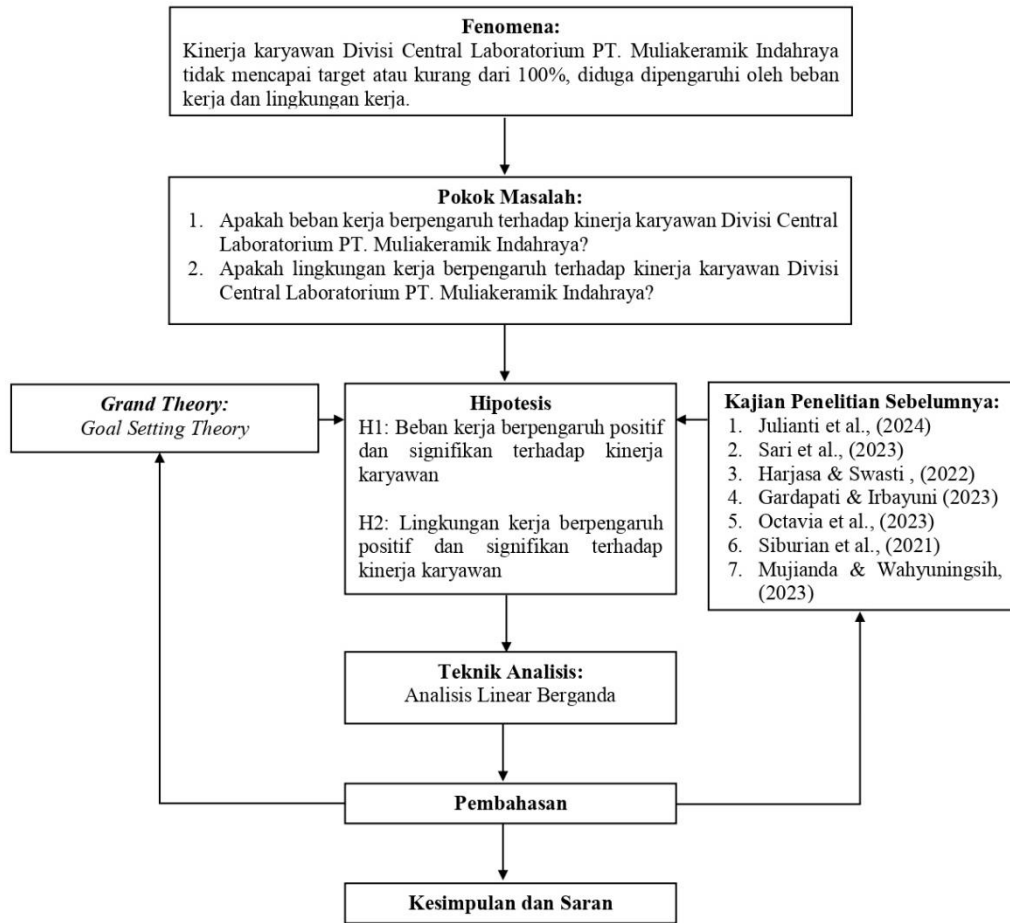
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	Julianti et al. (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	PT Totum Diba, Ciwaringin, Cirebon	Pendekatan Kuantitatif. Analisis Menggunakan PLS (Partial Least Square). Uji outer model (validitas, reliabilitas), inner model (uji F, uji t, R^2)	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak signifikan.
8	Bayudi Marta (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Central Laboratorium	PT Muliakeramik Indahraya, Cikarang	Pendekatan Kuantitatif. Analisa menggunakan Regresi Linier Berganda. Uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, R^2 .	Beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber data: kumpulan jurnal dan penelitian yang sudah diolah

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah ditentukannya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Keunggulan menggunakan metode ini yaitu dapat mengidentifikasi sekuat apa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat digunakan untuk memprediksi nilai yang ada pada masa depan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis yaitu Sampling Jenuh. Keunggulan menggunakan Sampling Jenuh yaitu generalisasi pada populasi lebih akurat karena tidak memperhatikan karakteristik diluar karakteristik sampel.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh arah penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual dapat diambil dengan jalur pemikiran yang tergambar dalam diagram struktur seperti pada Gambar 2.1 berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir