

Dampak Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia

Nadya Nurfhadila¹, Novia Rizki²

¹Universitas Mataram, Indonesia, nadyanurfhadilaa@gmail.com

²Universitas Mataram, Indonesia, noviarizki@unram.ac.id

(*Corresponding Author)

PENGUTIPAN:

Nurfhadila, N., & Rizki, N. (2025). Dampak Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zentrum Economic, Business, Management, Accounting Research*, 3(1), 10-16.

Abstrak: Penelitian ini berupaya mengeksplorasi interkoneksi antara faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif berupa *Library Research*, analisis yang dilakukan yaitu dengan merumuskan hipotesis dan membandingkan hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Kepuasan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan 2. Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study attempts to explore the interconnection between internal factors such as job satisfaction, workload, and work environment in improving employee performance. The method used is a qualitative method in the form of *Library Research*, an analysis carried out by submitting hypotheses and comparing the results of previous studies to reveal the truth of existing theories. The results of this study indicate 1. Job Satisfaction has a significant impact on improving employee performance 2. Workload has a significant impact on employee performance 3. The work environment has a significant impact on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mengoptimalkan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu tanpa peran aktif manusia, tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai. Dalam praktiknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda.

Tantangan tersendiri bagi manajemen adalah masalah sumber daya manusia, karena keberhasilan manajemen dan aspek lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan pun akan beroperasi secara efisien. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Londo et al., 2016). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam berbagai situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty et al., 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal. Kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Gultom, 2014). Untuk itu kinerja dari karyawan dapat memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini menyelidiki dampak kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian yang akan dijawab meliputi: Sejauh manakah kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan? Bagaimanakah beban kerja memengaruhi kinerja karyawan? Dan bagaimana lingkungan kerja dapat menjadi faktor determinan dalam mencapai optimalisasi kinerja karyawan? Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengeksplorasi interkoneksi antara faktor-faktor internal yang memiliki potensi strategis dalam mendorong efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Alwi & Suhendra (2020) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan menurut Lukito & Alriani (2019) merupakan hasil yang dicapai oleh manusia, ditentukan oleh tingkat kecakapan, pengalaman yang dimilikinya serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Nabawi (2019) menyebutkan bahwa dalam pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui indikator kepuasan kerja: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah sebuah faktor yang cukup penting dalam proses pemberdayaan kualitas sumber daya manusia, dapat memberikan peningkatan kualitas perusahaan maupun organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kurniawan & Prasiliwati (2019) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam pikiran, perasaan, dan tindakan yang dilakukannya. Teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti yang disebutkan oleh Paparang et al. (2021), menyatakan bahwa penilaian dan pengalaman kerja dapat memunculkan emosi positif pada pegawai. Dengan kata lain, pandangan pegawai terhadap pekerjaan mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan saat memandang pekerjaan mereka. (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan senang maupun tidak senang. Perasaan-perasaan ini muncul sebagai hasil dari interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Beban Kerja

Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana Ia bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya. Nurhasanah et al. (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan. Beban kerja menurut (Kurnia & Rahmawati, 2017) merupakan kemampuan tubuh karyawan untuk menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya. (SRM, 2017) menyatakan bahwa terdapat sebuah indikator dari beban kerja di antaranya: Kondisi dari pekerjaan, Waktu yang digunakan untuk bekerja, serta Pencapaian target dalam pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, beban kerja terjadi karena adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera tercapai.

Lingkungan Kerja

Menurut Jopanda (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja tempat karyawan beraktivitas secara langsung atau tidak langsung berdampak pada produktivitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peran krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, serta nyaman apabila kondisi lingkungan kerjanya baik (Siagian & Khair, 2018). Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, dikarenakan lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan. Maka dapat disimpulkan dari hal tersebut, lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang memengaruhi titik keberhasilan untuk mencapai kinerja sesuai harapan pada suatu lembaga maupun organisasi, lingkungan yang baik mampu menciptakan karyawan dengan kinerja yang tinggi namun lingkungan yang buruk tentunya juga akan menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif berupa *Library Research*. Penelitian ini mengkaji suatu teori dengan membandingkan variabel yang bersumber pada buku-buku, jurnal, dan referensi lain sesuai dengan teori yang dibahas khususnya dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selanjutnya dilakukan

analisis mendalam terhadap penelitian sebelumnya yang akan digunakan untuk merumuskan hipotesis dan membandingkan hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dampak Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Wibowo, 2014) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Berdasarkan penelitian sebelumnya kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. X (Uma & Swasti, 2024). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Hasil yang diperoleh dalam penelitian (Uma & Swasti, 2024) 1) Beban kerja berpengaruh negatif non signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja berhasil memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif signifikan, 7) kepuasan kerja berhasil memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif signifikan.

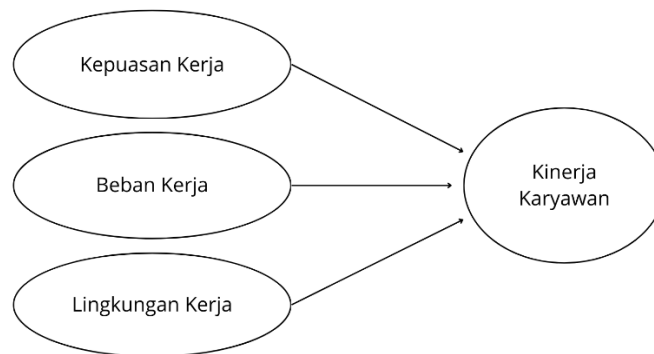
Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penelitian dari (Simanjuntak et al., 2021) bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Sejalan dengan hasil penelitian (Nabawi, 2019) yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang, baik secara parsial maupun simultan. Minimalisasi beban kerja dapat dilakukan dengan cara penyesuaian kompetensi karyawan dengan penempatan posisi yang di tempat kerja yang sesuai dengan latar belakang.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018) meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Berdasarkan penelitian dari Setiani & Febrian (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif, hal ini berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian Badrianto et al. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaturan lingkungan kerja yang nyaman dan pemenuhan kebutuhan fasilitas dalam bekerja diidentifikasi mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal untuk peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan.

Berdasarkan *Literature Review* dan pembahasan hubungan antar variabel maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Konseptual

SIMPULAN

Berdasarkan kajian pustaka dan pembahasan dari penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan: 1. Kepuasan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan 2. Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang belum terungkap secara mendalam yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72–93.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Medan: Perdana Publishing*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Kurnia, M., & Rahmawati, R. (2017). The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. *URECOL*, 377–390.

- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1.
- Londo, F., Tewal, B., & Rumokoy, F. S. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, KOMITMEN, DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO. *Jurnal EMBA*, 4(1), 143–152.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- SRM, K. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Arcan.
- Wibowo, W. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers*, 70.

Nurfadhila & Rizki: *Dampak Kepuasan Kerja...*

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia.*