



## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KARYAWAN

Andisyam, Herni Pujiati

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
[232173013@students.unsurya.ac.id](mailto:232173013@students.unsurya.ac.id), [Herni pujiati@unsurya.ac.id](mailto:Herni pujiati@unsurya.ac.id)

**Abstract:** Based on the results of previous research that are relevant and in accordance with the types of research that have been mentioned, the results of previous research are significant and their use in complementing theories and phenomena that intersect the relationships and influences between these variables. The journal also contains reviews regarding the influence on employee performance, namely: work environment, workload and leadership with a literature review study of business research methodology by comparing the author's research with other journals regarding the results, similarities and differences. The writing was done as a goal to build a hypothesis of the influence between these variables so that it can be used as a research guide that will be implemented in further research. From this literature review, the results showed that 1) The work environment influences employee performance, 2) Workload influences employee achievement, 3) Leadership influences employee achievement in the form of Key Performance Indicator (KPI) assessments.

**Keywords:** Employee achievement; Leadership; Work environment; Workload.

**Abstrak:** Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang relevan dan sesuai dengan jenis riset yang sudah disebutkan maka hasil penelitian yang terdahulu signifikan dan penggunaannya di dalam pelengkap teori dan fenomena yang bersinggungan antara hubungan maupun pengaruh antar variabel tersebut. Jurnal juga berisi tinjauan terkait pengaruh pada prestasi karyawan, yaitu: lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan dengan studi kajian literatur metodologi riset bisnis dengan membandingkan penelitian penulis dengan jurnal lainnya terhadap hasil, persamaan dan perbedaannya. Penulisan dilakukan dalam bentuk sebagai sebuah tujuan untuk membangun sebuah hipotesis pengaruh antara variabel tersebut sehingga dapat digunakan sebagai pedoman penelitian yang akan diimplementasikan pada penelitian selanjutnya. Dari kajian literatur ini didapatkan hasil bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh kepada prestasi karyawan, 2) Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan, 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi karyawan berupa penilaian *Key Performance Indikator* (KPI).

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Kepemimpinan; Prestasi Karyawan; Lingkungan Kerja.

### PENDAHULUAN

Prestasi karyawan merupakan aspek penting dalam setiap perusahaan. Prestasi yang baik dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, sementara prestasi yang buruk dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada beberapa perusahaan, prestasi karyawan diukur menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan, antara lain lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan. Untuk mencapai keberhasilan tingkat produktivitas yang optimal

terhadap prestasi karyawan tentu saja harus dilakukan teknik pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) dengan benar. Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien akan memberikan nilai tambah dan merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan. Banyak faktor-faktor Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan prestasi karyawan, kondisi ini harus diperhatikan oleh perusahaan. Adapun faktor-faktor sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan.

Seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka akan menjadi prestasi yang akan membawa kesuksesan bagi lingkungan kerjanya. Hal ini akan membawa pengaruh yang sangat besar. Dikarenakan dengan lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa optimal dalam melakukan pekerjaan ditekuninya. Selain lingkungan kerja tersebut diatas terdapat penyebab lain yang dapat memberikan pengaruh pada prestasi yakni beban kerja. Karyawan dengan tingkat beban pekerjaan terlalu banyak (*overload*) akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Hal tersebut tentunya hal tersebut akan menimbulkan terjadinya reaksi emosional. Pada kenyataannya bahwa hal tersebut masih terjadi pada berbagai macam perusahaan. Disisi lain potensi Sumber Daya Manusia sangat memerlukan pengembangan untuk menciptakan prestasi karyawan yang baik sehingga memberikan pengaruh positif kepada perusahaan. Gaya kepemimpinan juga penting untuk mempromosikan prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan efektif membantu mendorong karyawan dengan cara yang lebih baik. Lebih khusus lagi, kepemimpinan transformasional, di mana karyawan dipacu semangat dan keterlibatan mereka, terbukti meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, pilihan manajemen karyawan mempengaruhi motivasi dan komunikasi karyawan. Penelitian juga mencatat bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja, yang kemudian meningkatkan prestasi. Di sisi lain, komunikasi antara pemimpin dan karyawan sangat penting agar tujuan organisasi dikomunikasikan dengan jelas, maka dari itu diharapkan aspek antara lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan tetap memberikan perhatian pada instansi perusahaan. Maka apabila ketiganya diperhatikan tentunya mampu memberikan terwujudnya prestasi karyawan yang optimal.

Penelitian ini merumuskan dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan terhadap hasil prestasi karyawan dengan sebuah pendekatan studi metodologi kajian literatur, maka menjadi berdasarkan ulasan latar belakang ini dapat dirumuskan permasalahan akan dijadikan sebagai bahan kajian membangun hipotesis pada penelitian selanjutnya dengan pendekatan kajian literatur sebagai berikut ini: 1. Lingkungan kerja ( $x_1$ ) berpengaruh prestasi karyawan ( $y$ )? 2. Beban kerja ( $x_2$ ) berpengaruh prestasi karyawan ( $y$ )? 3. Lingkungan kerja ( $x_3$ ) berpengaruh prestasi karyawan berupa penilaian KPI ( $y$ )?

## KAJIAN LITERATUR

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini meliputi 3 (tiga) aspek utama, yaitu kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir. Kajian teori adalah komponen krusial dalam penelitian yang memberikan landasan teoretis untuk menjelaskan variabel dan menjawab hipotesis penelitian. Penyusunan kajian teori yang baik dan sistematis akan meningkatkan kualitas dan kredibilitas penelitian secara keseluruhan. Teori Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. Menurut teori ini, lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan non-fisik seperti hubungan harmonis antar karyawan, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Teori Beban Kerja, yaitu beban kerja yang optimal adalah kunci untuk menjaga kinerja karyawan tetap tinggi. Teori ini menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menurunkan motivasi dan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Teori Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. Ada beberapa teori kepemimpinan seperti teori kepemimpinan transformasional dan teori kepemimpinan karismatik. Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi

karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang seimbang, ditambah dengan kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja dengan bijaksana, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

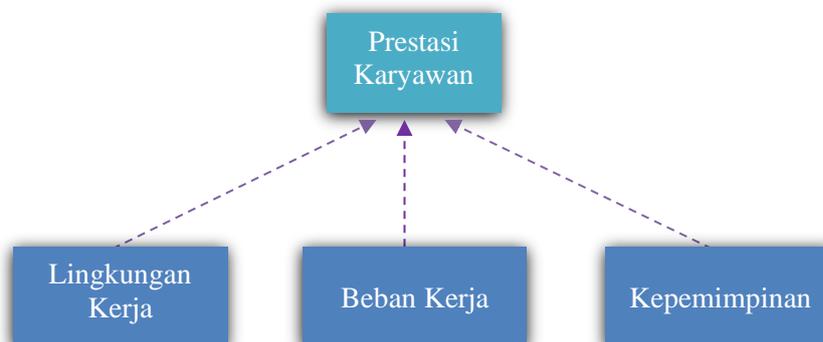
## METODOLOGI PENELITIAN

Pada metodologi artikel ini didasarkan pada metode kualitatif serta Kajian Literatur. Mengkaji teori serta hubungan maupun pengaruhnya dengan variabel-variabel terkait dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang signifikan. Kajian literatur adalah bagian penting dari penelitian ilmiah yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian yang relevan dengan topik tertentu.

Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan tujuan untuk mendalami informasi yang terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan mulai tahun 2018 hingga tahun 2024. Data yang dikumpulkan dari kesimpulan hasil penelitian tidak menerima atau menolak hipotesis namun hasil analisis berupa deskripsi yang diamati analisis berupa pengaruh antar variabel (*dependent* dan *independent*). Tahapan yang dilakukan oleh penulis mulai dari mengumpulkan publikasi jurnal-jurnal ilmiah yang terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap prestasi/kinerja/performa karyawan dari sumber platform *google scholar*. Setelah itu dengan menggunakan *Mendeley* untuk mengelola dan mengorganisir melalui menambahkan *add-ins mendeley cite* pada aplikasi *microsoft word*, lalu penulis dengan menggunakan tabel mendeskripsikan hasil dari penelitian terdahulu, mencari persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang dibuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada kajian literatur diatas bahwa terdapat informasi yang tercantum pada bagian pendahuluan dan dari hasil dari kajian teori dari riset sebelumnya dan pembahasan hubungan antara variabel tersebut, maka diperoleh sebuah konsep kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 : Konsep Kerangka Berpikir

Hasil kajian literatur jurnal dari sumber *flatform* dan berdasarkan gambar 1 di atas berupa konsep kerangka berpikir maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan secara signifikan dan berpengaruh pada prestasi seorang karyawan yang dinilai dari hasil KPI-nya pada perusahaan. Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi karyawan, antara lain (2023); Farhan Saputra, dkk (2023); Eric Hermawan, (2021); Ini Nyoman Idayutri (2023); Mutiara S. Siburian (2021); Daniel Hanomongan (2021); Cucu Cahyati (2022); Dinda Adelia, dkk (2024); Nina Ayu Febrianty (2018), yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut :



Tabel 1 : Hasil Kajian Literatur Sebelumnya Yang Signifikan

No	Penulis & Tahun Penerbitan Jurnal	Kesimpulan Penelitian	Persamaan dengan jurnal ini	Perbedaan dengan jurnal ini
1	(Achmad Fauzi, dkk, 2023)[1]	Kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap performa karyawan	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan	Jurnal ini tidak memuat variabel kepemimpinan namun menggunakan variabel lain yaitu kepuasan kerja
2	(Badrianto Y, 2022)[2]	Gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan	3 (tiga) variabel yang sama memiliki pengaruh positif terhadap prestasi karyawan	Pengaruh atas variabel yang diukur secara parsial kurang berpengaruh
3	(Daniel Hamonangan, dkk, 2021)[3]	Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi pekerja, sedangkan beban kerja dan budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi pekerja	Beban kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Pada jurnal ini tidak memuat variabel kepemimpinan namun menggunakan variabel lain yaitu budaya kerja
4	(Dinda Adelia, dkk, 2024)[4]	Beban kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)	Terdapat 2 (dua) variabel terikat yang sama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja yang sama-sama berpengaruh pada kinerja/ prestasi pegawai	Pada jurnal ini tidak menggunakan variabel terikat berupa kepemimpinan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi pegawai
5	(Eric Hermawan, 2021)[5]	Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi karyawan	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan	Jurnal ini tidak memuat variabel kepemimpinan namun menggunakan variabel lain yaitu stress kerja
6	(Farhan Saputra, dkk, 2023)[6]	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan, beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh pada prestasi karyawan	Menggunakan 3 (tiga) variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan	Lingkungan kerja, berpengaruh terhadap prestasi karyawan
7	(Mutiarra S.	Beban kerja dan	Beban kerja dan	Jurnal ini hanya



	Siburian, dkk, 2021)[7]	lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan	lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan	menggunakan 2 (dua) variabel yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.
8	(Ni Nyoman Idayutri, dkk, 2023)[8]	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan	Menggunakan variabel yang sama, yaitu beban kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi karyawan	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan, dan tidak memuat variabel profesionalisme dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi karyawan
9	(Nina Ayu Febrianty, 2018)[9]	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Pada jurnal ini menggunakan variabel lain, yaitu motivasi kerja untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja
10	(Wahyudi Nugroho dan Ahmad Faisal, 2023)[10]	Terdapat pengaruh posisi yang signifikan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan	Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi karyawan	Jurnal ini tidak memuat variabel lingkungan kerja dan beban kerja namun menggunakan variabel lain yaitu kompetensi dan disiplin kerja

Selain dari 3 (tiga) variabel terikat yang dianalisis tersebut diatas, masih banyak variabel terikat lainnya yang dapat berpengaruh prestasi karyawan, antara lain kompensasi (x4), yaitu kompensasi yang adil dan insentif yang menarik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang; Karakteristik Individu (x5), yaitu setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang unik, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai. Karakteristik ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka dan *work-life balance* (x6), yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga penting untuk memastikan karyawan tidak mengalami burnout. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih bahagia dan produktif di tempat kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari kajian literatur analisis lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan berupa penilaian *Key Performance Indikator* (KPI), maka secara umum penelitian menyajikan gambaran yang jelas dan komprehensif bahwa terdapat hipotesis yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yaitu lingkungan kerja (x1) memiliki pengaruh signifikan pada prestasi karyawan (y); Beban kerja (x2) memiliki pengaruh signifikan pada prestasi karyawan (y) dan Kepemimpinan (x3) memiliki pengaruh signifikan pada prestasi karyawan (y) di tempat kerja penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Fauzi, L. Hutajulu, M. Rijal, H. Moses, I. Samuel, and M. Sidik, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)," vol. 1, no. 4, doi: 10.38035/jim.v1i4.
- Y. Badrianto, M. Ekhsan, and C. Mulyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 401–410, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.607.
- D. Hamonangan, F. Marzuki, and L. P. Surbakti, "PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19."
- N. P. C. , N. N. A. , I. R. M. Dinda Adelia<sup>1</sup>, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja)," 2024, Accessed: Jun. 22, 2024. [Online]. Available: <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.280>
- E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," 2022. [Online]. Available: <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- F. Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.
- Mutiara D Siburian, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara," *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*, 2021.
- N. Nyoman Idayutri, I. Gede Rihayana, B. Nyoman Kusuma Putra, and F. Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, "PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA DENPASAR".
- Nina Ayu Febrianty, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI," 2018. [Online]. Available: <https://digilib.unila.ac.id/37199/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- P. Gaya Kepemimpinan *et al.*, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA."