

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori-teori, penelitian-penelitian, publikasi umum dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti yang ada hubungannya dengan pemasaran untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi yang meliputi faktor Beban kerja dan Lingkungan kerja serta Kinerja Karyawan yang perlu didukung oleh beberapa teori yang relevan agar pembahasan dan kesimpulan yang diambil dapat sesuai dengan teori yang ada.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah.

Menurut Abdullah (2014:2) manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.

Menurut Amirullah (2015:10) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses penyusunan sebuah perencanaan, pengarahan dan pengawasan didalam suatu organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber lainnya yang ada untuk mencapai suatu tujuan organisasi bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalama organisasi dan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat

mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Marwansyah (2014:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sedangkan Garry Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen didalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Dari beberapa pengertian diatas penulis, dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu befikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi melalui proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan

melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Herman Sofyandin(2018:11) yang dialihbahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi proaktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan

sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari Manajemen umum, yang memfokuskan pada diri pada SDM. Veithzal Rivai (2014: 13) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen SDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia terbagi ke dalam 2 bagian, yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, sedangkan fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian.

2.1.3 Grand Theory

2.1.3.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat

menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

2.1.3.2 Kajian Empiris

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini, yakni oleh:

Penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata (2017) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Adolfina (2016) Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Nabawi (2020) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Setiawan (2016) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Tewal (2019) Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.3.3 Landasan Teori Keterkaitan

Menurut Anggit, dkk (2014: 9) Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang

harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Keterkaitan beban kerja terhadap kinerja pegawai menurut Setyawan dkk dalam Yudha dkk (2015: 36).

Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Pegawai membutuhkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terbatasnya sumber daya manusia sehingga membuat beban kerja pegawai bertambah, ini dapat menyebabkan kinerja pegawai cenderung menurun. Beban kerja membuat pegawai menjadi tertekan dan tegang sehingga pegawai kurang fokus pada pekerjaannya dan ini yang membuat pegawai tidak mencintai pekerjaannya. Berbeda dengan pegawai yang senang dengan beban kerja yang tinggi, Ia akan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi jika beban kerja yang tinggi diyakini sebagai beban maka pegawai akan mengalami kelelahan dan menurunkan kinerjanya.

Lingkungan kerja memang sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan dan kinerja pegawai. Menurut Aji dan Amelia (2015 :112) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Oky P, dkk (2013:9) semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan semakin kuat. Jika pegawai bekerja dalam lingkungan tidak memadai, ini akan

membuat pegawai menjadi malas untuk bekerja, bosan, cepat lelah, sehingga membuat kinerjanya menurun.

Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja.

2.1.4.1 Pengertian 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. Adapun pengertian beban kerja menurut beberapa ahli.

Pengertian beban kerja menurut 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 di selesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

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

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai para pegawainya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomodjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

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

2. Faktor Eksternal

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

a. Lingkungan kerja

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

b. Tugas-tugas fisik

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

c. Organisasi kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyesuaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Suci R. Mari'ih Koesomodjojo (2017:33) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan pegawai tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosi pegawai, jika para pegawai menyukai lingkungan kerja dimana tempat pegawai bekerja maka pegawai tersebut pasti akan merasa aman dan nyaman di tempat kerjanya, melakukan setiap aktivitas pekerjaannya sehingga waktu kerja yang diberikan digunakan secara efektif oleh para pegawai. Kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya bisa melaksanakan secara optimal, aman, nyaman, dan sehat.

2.1.5.1 Pengertian 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 perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lalu 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.

Namun menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

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.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam instansi atau perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan dimana termpat pegawai bekerja karena lingkungan kerja yang baik pasti mempunyai pengaruh terhadap keefktivitasan pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan

lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek apa saja dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut sedarmayanti (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Stuktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Berdasarkan pendapat diatas bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas instansi yang dapat mempengaruhi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang beraada di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Memang lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan manusia seperti perhatian dari pimpinan kepada para karyawan.

2.1.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan keefektifitasan, produktivitas, dan kepuasan pegawai. Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan manfaat lingkungan kerja diatas bahwa lingkungan kerja yang baik pasti dapat memicu produktivitas, prestasi, dan kepuasan kerja para pegawai di tempat dia bekerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator mengenai lingkungan kerja mempunyai 2 indikator yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Dalam lingkungan kerja fisik memiliki enam dimensi yaitu penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan waktu, keamanan, jam kerja. Dan dalam lingkungan kerja non fisik terdapat dua dimensi yaitu hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan hubungan kerja antar rekan kerja.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa pada pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan yang berasal dari instansi. Kinerja sangatlah berperan penting dalam kelangsungan hidup instansi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang ada di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Defisini kinerja menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perudahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan atau bekerja dan membela perusahaan di mana tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Displin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa peneliti terdahulu mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ECO SMART GARMENT SAMBI FR. Tjiabrata B. Lumanauw 2017	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan MOEL PRINT GARMENT DENPASAR S. R. Muhammad A. Adolfina 2016	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MSV YOGYAKARTA R. Nabawi 2020	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MJC D. P. Setiawan 2016	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SUNWOO GARMENT Y. Ahmad B. Tewel 2019	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT MACANAN JAYA CEMERLANG L. H. Lukito I. M. Alriani 2019	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT HUGA PRATAMA	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	F. Khasifah R. Nugraheni 2015			
8	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BINA BUSANA INTERNUSA R. D. Parashakti 2020	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Keselamatan, Kesehatan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
9	Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV BUANA TENGKA GARMENT BANGKALAN H. Surijadi M. N. D. Musa 2020	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
10	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PETROJAYA BORAL PLASTERBOARD GRESIK M. Qoyyimah T. H. Abrianto 2020	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
11	Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai CV MADIUN GARMENT S. Norawati Y. Yusup A. Yunita 2021	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dan Pengaruhnya berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
12	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Komunikasi	Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	PT UNGARAN SARI GARMENT W. Rohmatulloh B. Satrio 2017			
13	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT HIPPO PRATAMA PLAST D. Asriani M. B. L. I. Abdullah 2018	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
14	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EASTON KALERIS B. B. N. Araujo 2021	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
15	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV CAHAYA MANDIRI GARMENT D. C. Y. Simanjuntak 2021	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
16	The Effect of Work Stress, Work load and Work Environment on Job Satisfaction and it's Implication on The Employee Performance Aceh Investment and One Stop Services Agency Munandar Aris Musnadi 2018	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
17	Effect Of Work Load, Work Environment, Work Stress on Employee Performance Private University in The City of Bandung, Indonesia	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Stress Kerja	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Jahari, J. 2019			
18	Effect of Work Environment and Work Load on Employee Performance M. Muslih F.A Damanik 2022	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
19	Analysis Of The Influence Of Work Load and Work Environment on Employee Turnover PT. XYZ TS. Wibowo PA Cakranegara 2022	Beban Kerja, Lingkungan Kerja	-	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
20	Literature Review The Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and it's Impact on Employee Performance H. Ali 2022	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Keefektifan Kerja	Beban kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir pada penelitian ini mengacu pada kajian pustaka dan penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk menggunakan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anggit, dkk (2014: 9) Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk

melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Keterkaitan beban kerja terhadap kinerja pegawai menurut Setyawan dkk dalam Yudha dkk (2015: 36).

Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Pegawai membutuhkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terbatasnya sumber daya manusia sehingga membuat beban kerja pegawai bertambah, ini dapat menyebabkan kinerja pegawai cenderung menurun. Berbeda dengan pegawai yang senang dengan beban kerja yang tinggi, Ia akan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi jika beban kerja yang tinggi diyakini sebagai beban maka pegawai akan mengalami kelelahan dan menurunkan kinerjanya.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Selain itu beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Beban kerja dalam penelitian ini yaitu mengenai target yang harus dicapai, kondisi Pekerjaan dan standar pekerjaan (Soleman, 2012). Jadi dengan semakin meningkatnya beban kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan namun demikian apabila beban kerja yang tidak terlalu tinggi akan mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memang sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan dan kinerja pegawai. Menurut Aji dan Amelia (2015 :112) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Oky P, dkk (2013:9) semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kekuatan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan semakin kuat. Jika pegawai bekerja dalam lingkungan tidak memadai, ini akan membuat pegawai menjadi malas untuk bekerja, bosan, cepat lelah, sehingga membuat kinerjanya menurun.

Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

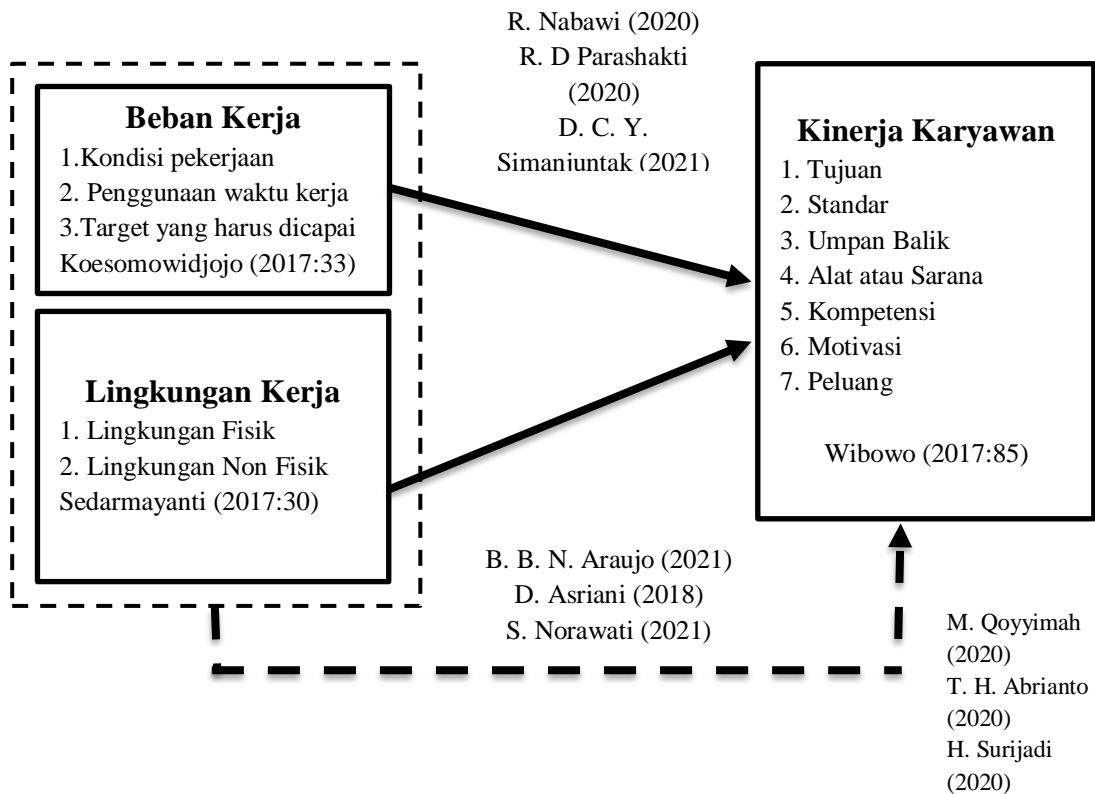
Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat kinerja kerja karyawan

yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat kinerja kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dapat diragukan lagi. (Ahyari, 2009:125). Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga proses pelaksanaan kegiatan produksi di perusahaan dapat berjalan baik pula. Dengan demikian apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik maka para karyawan akan cenderung untuk bekerja di perusahaan dengan baik pula sehingga luas produksi yang telah dilakukan dapat mendekati dengan luas produksi yang telah direncanakan oleh perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Keterkaitan beban kerja terhadap kinerja pegawai menurut Setyawan dkk dalam Yudha dkk (2015: 36). Lingkungan kerja memang sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan dan kinerja pegawai. Menurut Aji dan Amelia (2015 :112) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Oky P, dkk (2013:9) semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta untuk menggambarkan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh parsial

- - - - -> : Pengaruh simultan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pendapat tersebut ada 3 (tiga) hipotesis yang penulis ajukan yaitu sebagai berikut.

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh terhadap Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh antara Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan