

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kendala dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub-sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama karyawan atau individunya masih dan suka melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, baik perusahaan maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang baik



merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan yang harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan, visi dan misi yang perlu dicapai maka dari itu diperlukan sebuah kerjasama dari para pemimpin maupun karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam masa perkembangan untuk mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan karena untuk mencapai tujuan perusahaan pasti akan menemui permasalahan-permasalahan yang perlu diselesaikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas kinerjanya sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi yang harus dimaksimalkan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua yang



dimiliki dari sumberdaya manusia berupa pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen mempunyai nilai-nilai ekonomis. Sumberdaya manusia dalam perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Berikut data mengenai jumlah jasa yang ada di kabupaten indramayu.

Tabel 1. 1 Tabel Seluruh Perusahaan Wirausaha di daerah Kabupaten Indramayu

Kategori	Jumlah
Fashion	86
Accesories	50
Makanan	214
Distro	46
Mebel	100
Minuman	200
Perlengkapan Sekolah	50
Dealer Motor	22
Sepatu	13
Pakaian	14
Jumlah	795

Sumber : Data BPS (2024)

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa makanan memiliki usaha yang paling banyak di daerah kabupaten indramayu dan berikut ini terdapat beberapa data mengenai produk khas yang banyak laris terjual di daerah indramayu

Tabel 1. 2 Tabel Seluruh Perusahaan Wirausaha di daerah Kabupaten Indramayu

No	Produk Makanan	Jumlah
----	----------------	--------



1.	Terasi	69
2.	Dodol Mangga	28
3.	Keripik emping	12
4.	Kerupuk kulit	45

Lanjutan Tabel 1.2

5.	Abon sapi	53
6.	Abon teri	51
7.	Ikan pindang	29
8.	Kerupuk Udang	30
Jumlah		317

Sumber : Data BPS Kab. Indramayu (2024)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa terasi merupakan makanan yang paling banyak di daerah indramayu dan terasi di daerah indramayu pun memiliki ciri khas tersendiri, selain itu terdapat salah satu terasi di daerah indramayu yang merupakan produsen terasi terbesar seindonesia dari beberapa produsen terasi di bawah ini.

Tabel 1. 3 Tabel Perusahaan Terasi di Indonesia yang Menjadi Produsen Terbesar

No	Produk semua terasi	Khas Produknya
1.	Terasi cap jempol	Cirebon
2.	Omaku terasi bubuk	Karawang
3.	Pronas terasi udang	Tuban
4.	Terasi udang bogajaya	Surabaya
5.	Kokita terasi	Cirebon
6.	Terasi udang ny siok	Sidoarjo
7.	Mamasuka Terasi udang juana	Jakarta
8.	Tanjung terasi udang	Sidoarjo
9.	Emaku terasi bubuk	Cirebon
10.	Terasi Cengland K2S	Kab. Indramayu

Sumber : Data BPS (2024)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terasi cengkland k2s



termasuk salah satu produsen terbesar terasi di Indonesia dan peneliti memilih melakukan penelitian pada Cengkland K2S dikarenakan walaupun perusahaan tersebut satu-satunya yang berada di kabupaten namun Perusahaan tersebut dapat menjadi salah satu produsen terbesar tidak kalah dengan Perusahaan terasi lainnya.

Peningkatan sumberdaya manusia pun menjadi hal yang sangat penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Persoalan yang muncul kemudian yaitu bagaimana organisasi menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang memuaskan. Kinerja yang memuaskan akan terlihat jika sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai profesionalitas dan kinerja yang bagus. Terbentuknya profesionalitas dan kinerja yang bagus tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mampu mengelola dan memberikan penghargaan kepada karyawannya.

Pada umumnya perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efektif. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Perusahaan pun perlu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia nya karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan hasil yang berkualitas pula.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa penulis memilih untuk melakukan penelitian di Perusahaan terasi cengkland k2s kecamatan kandanghaur karena penulis merasa tertarik mengenai



perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia yang hanya wilayah kecamatan dan memiliki tempat yang kecil namun bisa menjual terasi ke berbagai macam daerah, kota, bahkan provinsi lainnya. Perusahaan memiliki hasil pengukuran kinerja yang merupakan proses pengumpulan dan pelaporan informasi mengenai kinerja dari seorang individu, grup, organisasi, sistem atau komponen. Dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategi Perusahaan Terasi Cengland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu dan sebab-sebab tercapai atau tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Berikut ialah Tabel Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.

Tabel 1. 4 Skala Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Terasi Cengland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu

Kategori	Persentase	Keterangan
A	91% - 100%	Sangat Baik
B	81% - 90%	Baik
C	61% - 80%	Cukup
D	41% - 60%	Kurang
E	<40%	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM Perusahaan Terasi

Tabel 1.1 merupakan skala penilaian kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten



Indramayu untuk mengetahui seberapa baik perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dan mengetahui apakah sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di perusahaan sudah berjalan secara efektif dan efisien atau belum, penilaian tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap tahunnya agar produktifitas dalam perusahaan mencapai angka yang diharuskan dalam Perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun hasil evaluasi yang telah dilakukan terkait kinerja karyawan di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu pada tahun 2021 – 2023 yang dinilai oleh karyawan pada staf bagian Sumberdaya Manusia pada Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu yang memiliki beberapa aspek ialah sebagai berikut.

Tabel 1. 5 Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Terasi Cengland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2021	80%	Baik
2022	74%	Cukup
2023	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM Perusahaan Terasi

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai nilai rata-rata evaluasi penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Berdasarkan bagian SDM PT. Cengland K2s Daerah Kecamatan



Kandanghaur Kabupaten Indramayu, penilaian ini dilakukan oleh bagian SDM Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu dengan didasarkan beberapa unsur yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan *jobdesc*-nya, kemandirian atau inisiatif karyawan.

Peneliti juga melakukan pra-survei mengenai unsur-unsur evaluasi penilaian kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu yang unsur nya didasarkan menurut Robbins (2019:18) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggungjawab, inisiatif dan kerjasama. Adapun rekapitulasi hasil dari kuesionel pra-survei tersebut berikut ini.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Perusahaan Terasi Cengland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar kerapihan yang telah di tetapkan di perusahaan	3	8	14	5	0	99	3,3
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0	5	12	10	3	79	2,63
Saya sangat menjaga dalam setiap yang dikerjakan sampai menghasilkan hasil yang memuaskan	0	4	1	14	11	51	1,7
Jumlah dari hasil pekerjaan saya yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4	7	15	4	0	79	2,8
Saya memiliki jalinan kerja sama	3	8	14	5	0	81	2,7

yang sangat baik pada karyawan lain							
Saya memiliki kekompakan kepada karyawan lain didalam tugas yang menjadi tanggung jawab	0	4	1	14	11	58	1,9
Saya mengambil keputusan yang di tentukan dalam bidang pekerjaan saya yang saat ini kerjakan	0	5	12	10	3	79	2,63
Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu di kerjakan dengan senang hati	3	8	14	5	0	99	3,3

Lanjutan Tabel 1.3

Saya selalu menjaga sarana dan pra sarana yang digunakan dalam bekerja	3	8	14	5	0	81	2,7
Saya mempunyai kemampuan kemandirian untuk menggagas ide ide baru	4	7	15	4	0	79	2,6
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan							2,63
Total = Nilai X Frekuensi							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)							
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan							

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,63 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 2,63 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pernyataan "Saya sangat menjaga dalam setiap yang dikerjakan sampai menghasilkan hasil yang memuaskan" memiliki skor rata-rata 1,7.

Menurut beberapa staf SDM di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu terkait kerjasama dan kuantitas kerja di perusahaan yaitu karena pekerjaan yang dibebankan



kepada karyawan terlalu banyak dan terkadang mereka pun mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan. Penyebab rendahnya kuantitas kerja karena SDM pada beberapa divisi yang menyebabkan beban kerja menjadi bertambah sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu masih kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun, permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, untuk dapat melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu melalui variabel – variabel dibawah ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renita Apriyanti, Khairul Bahrin dan Meilaty Finthariasari (2020) terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kerjasama tim, kompetensi, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra-survei yang berisi pernyataan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan memiliki beberapa penilaian yang menurut sugiyono terdapat nilai yang dibawah rata – rata apabila nilai kuesioner berkisar antara 2,61 – 3,5. Kuesioner pra survei ini di bagikan kepada 30 orang karyawan di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur



Kabupaten Indramayu yang dapat dilihat indikator atau pernyataan apa saja yang bermasalah pada Perusahaan tersebut. Berikut peneliti sajikan dalam tabel 1.4.

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor -Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Terasi Cengland K2S

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Penerangan atau cahaya di tempat saya kerja sudah memadai	2	5	7	8	8	75	2,5
	Sirkulasi udara di tempat saya kerja sudah memadai	0	7	13	10	0	87	2,9
	Tata letak di tempat saya kerja sudah tertata dengan baik	4	7	15	4	0	79	2,66
	Dekorasi di tempat saya kerja sudah sangat baik	0	5	14	11	0	84	2,8
	Fasilitas di tempat saya kerja sudah lengkap	0	5	13	12	0	83	2,7

Lanjutan Tabel 1.7

Variabel	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		



		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Suasana saya kerja yang harmonis di ciptakan oleh pimpinan agar terbentuknya suasana kerja yang nyaman	3	8	14	5	0	99	3,3
	Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan	0	5	12	10	3	79	2,63
	Para karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0	4	1	14	11	58	1,9
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,67
Kompetensi	Pengetahuan	3	1 4	10	3	0	107	3,56
	Keterampilan	5	1 6	9	0	0	116	3,86
	Sikap	4	2 1	4	1	0	120	4,00
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,80
Beban Kerja	Saya mendapatkan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	4	7	15	4	0	79	2,66
	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3	8	14	5	0	81	2,7
	Saya	0	5	12	10	3	79	2,63

mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi								
Tingginya tuntutan tugas yang harus dicapai	0	4	1	14	11	58	1,9	
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	4	7	15	4	0	79	2,6	
Pemimpin saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja ketepatan waktu	3	8	14	5	0	81	2,7	
Tugas yang saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga membuat saya kelelahan	0	5	12	10	3	79	2,63	
Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	2	5	7	8	8	75	2,5	
Saya mendapatkan banyak	0	7	13	10	0	87	2,9	

	pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan							
Skor Rata-Rata Beban Kerja								2,59
Kepemimpinan	Tipe Direktif	6	8	6	7	3	97	3,23
	Tipe Suportif	7	6	8	6	3	98	3,27
	Tipe Partisipatif	6	8	6	7	3	97	3,23
Skor Rata - Rata Kepemimpinan								3,24
Motivasi kerja	Tanggungjawab	5	1 4	6	0	0	99	3.96
	Prestasi Kerja	7	1 2	5	1	0	100	4.00
	Peluang untuk Maju	4	1 3	6	2	0	94	3.76
	Pengakuan atas Kinerja	6	1 1	8	0	0	98	3.92
	Pekerjaan yang menantang	7	1 1	5	2	0	98	3.92
Skor Rata - Rata Motivasi Kerja								3,91
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1	1 4	1	11	3	89	2,9
	Upah atau Gaji	1 2	5	8	3	2	112	3,7
	Kondisi Kerja	9	1 4	6	1	0	121	4,03
	Fasilitas	9	1 5	4	1	1	120	4,00
	Rekan Kerja	4	2 1	4	1	0	120	4,00
Skor Rata - Rata Kepuasan Kerja								3,72
Kerjasama Tim	Saling bertanggungjawab satu sama lain	8	1 0	7	0	0	101	4.04

	Bekerja sama	5	13	6	1	0	97	3.88
Skor Rata – Rata Kepemimpinan								3,96

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai terendah yaitu lingkungan kerja dengan skor 2,67 dan beban kerja dengan skor 2,59 yang akan dijabarkan dibawah ini.

Tabel 1. 8 Rekapitulasi Pra - Survei Pernyataan Beban Kerja Perusahaan Terasi Cengland K2S

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Saya mendapatkan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	4	7	15	4	0	79	2,66
Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3	8	14	5	0	81	2,7
Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0	5	12	10	3	79	2,63
Tingginya tuntutan tugas yang harus dicapai	0	4	1	14	11	58	1,9
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	4	7	15	4	0	79	2,6

Lanjutan Tabel 1.8

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		



	5	4	3	2	1		
Pemimpin saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja ketepatan waktu	3	8	14	5	0	81	2,7
Tugas yang saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga membuat saya kelelahan	0	5	12	10	3	79	2,63
Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	2	5	7	8	8	75	2,5
Skor Rata-Rata Beban Kerja							2,59
Total = Nilai X Frekuensi							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)							
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan							

Sumber : Hasil olah data prasarvei, 2024

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata – rata 2,59. Menurut Hudson (2019:3) Variabel Beban Kerja memiliki 1 pernyataan yang dimana didapat dari table bahwa nilai paling rendah dari seluruh pernyataan tersebut terletak pada “Tingginya tuntutan tugas yang harus dicapai” dengan nilai 1,9. Menurut pengakuan dari karyawan Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu bahwa memang beban kerja pada Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu karena banyaknya pekerjaan dan target yang masuk membuat para banyak dan kurangnya keseimbangan anantara waktu pengerjaan dan beban yang harus ditanggung dari *client* yang lain yang menyebabkan karyawan memiliki beban kerja yang berat, berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa tingginya tuntutan tugas terhadap



karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya.

Adanya beban kerja yang dapat memberikan kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih kejelasan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin, dan karyawan yang datang terlambat. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya yang menjelaskan tentang tugas, aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan, maka seseorang atau kelompok orang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang tertera pada beban kerja.



Beban kerja yang terlalu menumpuk membuat para karyawan menjadi Lelah dan bisa menjadi over stress, pada hal tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan yang berujung hasil yang tidak maksimal dalam suatu pekerjaan yang mana hal tersebut dapat merugikan perusahaan, maka dari itu beban kerja penting sekali untuk diperhatikan agar kelangsungan produktifitas perusahaan meningkat dengan kinerja karyawan yang meningkat.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (tata ruang, lingkungan yang bersih, ,penerangan) serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama pegawai, hubungan pegawai dan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman, seperti ruang kerja yang teratur dan fasilitas yang memadai, serta suasana yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang sehat, inklusif, dan mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai



tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut penjabaran dari rekapitulasi skor terendah kedua yaitu lingkungan kerja.

Tabel 1. 9 Rekapitulasi Pra- Survei Lingkungan Kerja Perusahaan Terasi Cengland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Penerangan atau cahaya di tempat saya kerja sudah memadai	2	5	7	8	8	75	2,5
Sirkulasi udara di tempat saya kerja sudah memadai	0	7	13	10	0	87	2,9
Tata letak di tempat saya kerja sudah tertata dengan baik	4	7	15	4	0	79	2,66
Dekorasi di tempat saya kerja sudah sangat baik	0	5	14	11	0	84	2,8
Fasilitas di tempat saya kerja sudah lengkap	0	5	13	12	0	83	2,7
Suasana saya kerja yang harmonis di ciptakan oleh pimpinan agar terbentuknya suasana kerja yang nyaman	3	8	14	5	0	99	3,3
Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan	0	5	12	10	3	79	2,63
Para karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0	4	1	14	11	58	1,9
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							2,67
Total = Nilai X Frekuensi							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)							
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan							

Sumber : Hasil Olah Data, 2024



Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut terdapat skor yaitu 2,67 dengan skor terendah pernyataan Para karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan. Pemimpin yang memiliki keterhubungan dengan karyawan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Karyawan menyenangi partner kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka perlu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Organisasi menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan karena menjadi pendorong dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan



permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Tingginya tuntutan tugas yang harus dicapai.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Karyawan merasa kurang memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan.
 - b. Karyawan merasa penerangan atau pencahayaan kurang untuk menopang kinerja.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang dalam menjaga pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang dalam menunjukkan kekompakannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :



1. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Lingkungan Kerja pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu baik secara parsial atau simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.
2. Tanggapan Karyawan Tentang Lingkungan Kerja pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu.
3. Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten



Indramayu.

4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Terasi Cengkland K2S Daerah Kecamatan Kandanghaur Kabupaten Indramayu baik secara Parsial dan Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan Beban Kerja dan



Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian terpenting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Permasalahan yang akan diangkat mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada



orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

Menurut George R. Terry (2019:2) berpendapat bahwa :

"Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people."

Menurut Robbins dan Coulter (2019:44)

"Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively."

Menurut Gary Dessler (2020:3) menyatakan bahwa :

"Management is an activity to achive company goals by planning, organizing, staffing, leading, and controlling"

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat diketahui bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas



2.1.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan yang dilakukan bukan hanya dengan cara pengelolaan bagian eksternal, namun utanya bagian internal organisasi pun harus dikelola dengan baik dan benar sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, selain itu fungsi manajemen juga harus dikelola dengan baik. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Gary Dessler dialih bahasakan oleh Anita Edwar (2020:53) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana perkiraan.

2. Organisasi (*Organization*)

Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendirikan departemen, mendelgasikan wewenang pada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, dan mengkordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kekaryawanan (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang akan di perkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan dan mengembangkan karyawan.



4. Pembimbing (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan tugasnya, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar contohnya kuota penjualan, kualitas dan produksi dan memeriksa standar kerja.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi Manajemen yang dimulai dari merencanakan organisasi, kepemimpinan, membimbing, mengontrol.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry dialih bahasakan oleh G. A Ticoalu (2018:12) terdapat beberapa unsur manajemen sebagai penggerak suatu Perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya yang dijabarkan penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan



ddapat mencapai tujuan organisai dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insedental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai



penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbanganpertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa unsur – unsur manajemen memiliki 6M yang memiliki tujuan untuk menjalankan manajemen sebuah Perusahaan agar dapat berkembang.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara



optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Garry Armstrong And Kotler Phillip (2019:5) menyatakan bahwa:

"Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations"

Sedangkan menurut Jackson Mathis (2019:5) menyatakan bahwa :

"Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals"

Terdapat pendapat dari Robbins dan Coutler (2019:2) menyatakan bahwa :

"Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training,



Beban Kerja, and appaising."

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh Perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Garry Armstrong And Kotler Phillip (2019:5) menyatakan bahwa:

"Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations"

Sedangkan menurut Jackson Mathis (2019:5) menyatakan bahwa :

"Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and



efficiently to accomplish organizational goals"

Terdapat pendapat dari Robbins dan Coutler (2019:2) menyatakan bahwa :

"Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, Beban Kerjaing, and appaising."

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh Perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat kontribusi produktif orang – orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara bertanggungjawab. Tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencerminkan kehendak dari manajemen senior saja, tetapi juga harus menyeimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia serta orang – orang yang mempengaruhinya. Menurut Sidiq (2:2022) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali



keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan social: untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Pendekatan konsep manajemen membantu para manajer dan para ahli manajemen mempertahankan fungsi SDM dengan segala aktivitasnya, pendekatan tersebut meliputi:

1. Pendekatan Strategis Manajemen SDM harus memberikan kontribusi kepada keberhasilan strategi organisasi. Jika aktifitas para manajer dan departemen SDM tidak mendukung pada pencapaian tujuan strategis organisasi, maka sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara efektif.
2. Pendekatan SDM Manajemen SDM merupakan manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan demi kesejahteraan. hanya melalui perhatian yang hatihati terhadap kebutuhan karyawan dapat membuat organisasi tumbuh dan berkembang ke arah keberhasilan.



3. Pendekatan Manajemen Manajemen SDM merupakan tanggung jawab manajer. keberadaan departemen SDM adalah melayani para manajer dan karyawan melalui keahlian yang dimilikinya. Dalam basil analisis akhir, kinerja dan kehidupan kerja setiap karyawan merupaka tanggung jawab ganda (*dual responsibility*) dari setiap peyelia karyawan (*supervisor*) dan departemen SDM.
4. Pendekatan Sistim Merupakan suatu sub sistim dari sistim yang lebih besar yaitu organisasi, serta di evaluasi kontribusinya terhadap organisasi.
5. Pendekatan Reaktif-Proaktif Manajemen reaktif (*reactive human resource management*) terjadi ketika pengambilan keputusan merespon masalah sumber daya manusia. Serta manajemen proaktif (*proactive human resource management*) terjadi ketika masalah sumber daya manusia diantisipasi dan dilakukan tindakan perbaikan/korektif sebelum permasalahan tersebut timbul ke permukaan.

Manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/professional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefinisikan sebgai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planing, organizing, leading, & controlling, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan



pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi kontribusi tujuan organisasi secara efektif & efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.3 Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tujuan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang atau understress.

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka 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 yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas



produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli :

Pengertian beban kerja Wickens (2019:63) yaitu :

"the main objective of assessing and predicting workload is to achieve evenly distributed, manageable workload and to avoid overload or underload"

Sedangkan pendapat lain menurut Hart and Staveland (2019:77) yaitu :

"the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task."

Menurut Gibson (2020 : 67) yaitu :

"workload is pressure as maladjusted responses, which is influenced by individual differences or psychological process, namely a consequence of any external action (environment, situation, too many events psychological or physical demands) on a person."

Menurut Robbins dalam Tisa (2017:17) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan



penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Berdasarkan beberapa definisi 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.

2.1.3.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menentukan berapa jumlah karyawan/personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu :

1. Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia pada suatu jabatan atau unit kerja.



2. Menyempurnakan (*Redesign*) tugas jabatan 44 Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (*optimum*).
3. Menyempurnakan (*Redesign*) struktur organisasi Menggabungkan 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 (satu) jabatan menjadi 2 (dua) atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operational Procedure (SOP) Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan standar waktu (*Standar Time*) tugas aktivitas Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang tujuan analisis beban kerja dapat disimpulkan bahwa bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang karyawan, dan juga untuk menetapkan jumlah jam kerja seorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

2.1.3.3 Jenis – Jenis Beban Kerja

Menurut Antonius (2020:5) Beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif Beban kerja yang berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal



dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat 43 atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun, bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) :

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 karyawan seperti :

- a. Lingkungan kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikaitkan 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 diluar dari organisasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Gibson (2020 : 67) yang dialih bahasakan oleh Luh Kadek

Budi Martini, yaitu :

1. Beban Fisik

Beban fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : keahlian dan kelelahan fisik.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama. Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan pemahaman mengenai beban kerja mempunyai tiga dimensi yang menunjukkan seorang karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien yakni beban fisik, beban mental, dan beban waktu.



2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Cathy Jameson (2019:151) menyatakan bahwa :

"Healthy work environment is one where employees feel valued, supported, and empowered to achieve their potential while maintaining a balance between work and personal life."

Sedangkan, Lingkungan kerja menurut Rob Lebow (2019:85) menyatakan bahwa :

"The concept of the work environment is framed around creating a workplace culture that inspires trust, respect, and personal growth".



Menurut Seth Allcorn (2019:56) menyatakan bahwa :

"The work environment is analyzed through the lens of dysfunctionality in organizational settings".

Menurut Sedarmayanti (2019:25) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Mardiana (2020:67) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas". Menurut Oswald (2018) menyatakan bahwa *"Work environment can be described as an environment that attracts individuals into the health professions, encourages them to remain in the health workforce and enables them to perform effectively"*. Artinya lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai sebuah lingkungan yang menarik individu ke dalam profesi kesehatan, mendorong mereka untuk tetap di kesehatan tenaga kerja dan memungkinkan mereka untuk bekerja efektif.

Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2019:38) menyatakan bahwa :

"The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or



appropriate of humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals".

Artinya lingkungan kerja adalah lingkungan mengacu pada lembaga atau kekuatan yang berada diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara efektif optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam

2.1.4.1 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya



rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan



udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang



tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
7. Tata warna di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
9. Musik di tempat kerja Musik yang nadanya lembut sesuai dengan



suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidaksesuaiannya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan 39 mengganggu konsentrasi kerja.

10.Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenagaSatuan Petugas Keamanan.

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerjakaryawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Rob Lebow (2019:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti



pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Sedangkan indikator merupakan variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, untuk mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau



kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:45) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- b. Sirkulasi ruang kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- c. Tata letak ruang Penataan letak tata ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- d. Dekorasi Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- e. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran



dalam bekerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- b. Hubungan sesama rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam kantor atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuannya. Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja dari sudut pandang yang berbeda. Menurut Robbins (2019:67) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Robbins (2019:67) menyatakan bahwa :

"Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out it in accordance



with the responsibilities given."

Menurut Minner (2019:34) menyatakan bahwa :

"The expectation that someone will behave and work in accordance with the tasks they have been given is the definition of employee performance."

Menurut Mathis (2019:78) berpendapat bahwa :

"Performance is what influences how much they contribute to the organization. Improving performance for both individuals and groups is the center of attention in efforts to improve organizational performance"

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa kinerja sangat berperan penting dalam sebuah organisasi, kantor atau Perusahaan karena kinerja merupakan sebuah perilaku organisasional yang sangat berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa yang Dimana pencapaiannya dapat berupa output kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja dapat diukur dan dinilai dengan memperhatikan produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction* agar Perusahaan dapat mengetahui seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.5.1 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki sejumlah tujuan. Salah satunya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan dalam hal



sumber daya manusia yang umum mengenai promosi, pemindahan, dan pemecatan. Penilaian juga mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2019:408) yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutase atau transfer, rotasi.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.



11. Sebagai salah satu sumber informasi perencanaan SDM , karier, dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa di sebut right man on the right place.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektivitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan agar dapat memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga organisasi



dapat merencanakan pengembangan karier lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan dan lain sebagainya.

2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Firda Syah (2021:29) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Sikap disiplin

Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

3. Kompensasi atau insentif



Kompensasi ini biasa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Gaya kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar setiap tugas yang di berikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang dalam melakukan tugasnya.

6. Pelatihan terhadap karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan, sedangkan untuk



karyawan lama mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu. Pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung ditempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu mempengaruhi performa karyawan.

7. Perlakuan perusahaaa terhadap karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan.

8. Perkembangan teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

9. Delegasi tugas

Delegasi tugas adalah mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya



yang lebih penting.

10. Komunikasi dan hubungan yang kuat

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lancar.

11. Adanya rantai komando yang jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang sangat penting.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaannya. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil langkah yang akan dilakukan selanjutnya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019:70) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses



pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan Kerja

3. Kerjasama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan.



4. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai



sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan, selain itu agar mengetahui bahwa penelitian terdahulu dijadikan referensi atas penelitian yang dilakukan saat ini. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dalam tabel 2.1 penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nada Lia, Titi Rapini, Sri Hartono (2024) <i>The Effect of Work Environment, Workload and Information Technology on Employee Performance PD Prima 69</i> (Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol. 12 No. 4)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	Lokasi Penelitian
2	Yuliya Ahmad, Bernhard, Rita (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja,	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Stress Kerja • Lokasi Penelitian

	<p>Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Utama Santikah</p> <p>(Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kinerja Karyawan 	
3	<p>Hernawati Manalu (2020)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sambal Roa Manado</p>	<p>Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian

Lanjutan 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>(Jurnal Ilmiah SMART Vol. 4 No. 2)</p>			
4	<p>Yuan, Muhamad Ekhsan dan Cucu (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Terasi Belacan Pontianak</p>	<p>Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Gaya Kepemimpinan • Lokasi Penelitian



	(Article Research Vol 5 No 1)			
5	<p>Aron. Rosalina, Imelda (2019)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kerupuk Jangek Padang</p> <p>(Jurnal EMBA Vol 7 No 3)</p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Stres Kerja • Lokasi Penelitian
6	<p>Ryani Dyhan, Putriawati (2020)</p> <p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sambal Bu Kris</p> <p>(Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 1 No 3)</p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel K3 • Lokasi Penelitian
7	<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja • Lokasi Penelitian

	UD Terasi Udang Rembang (JIMM Vol 2 No 2)			
8	Yang Marcella dan Tristiana (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kerupuk Kulit Sapi Bandung (EQien Juenal Ekonomi dan Bisnis Vol 11 No 1)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Stres Kerja • Lokasi Penelitian
9	Happy Nur Fitri (2022) <i>Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Sambal ABC</i> (DIJEMSS Vol 3 No 4)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Motivasi Kerja • Lokasi Penelitian
10	Muslih dan Farhan (2022) <i>Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance PT Kerupuk Palembang Sejahtera</i>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian

	(IJESET Vol 1 No 1)			
11	<p>Aris Munandar, Said Musnadi, Sulaiman (2019)</p> <p><i>The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of UD Sambal Bu Rudy</i></p> <p>(EUDL Vol 3 No 1)</p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja • Lokasi Penelitian
12	<p>Dian dan Primasatria (2023)</p> <p>The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment On Employee Performance UD Kerupuk Ikan Tenggiri</p> <p>(Jorunal SIMKI Vol 6 No 1)</p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel WFH • Lokasi Penelitian
13	<p>Zahara, Ani dan Ribhan (2020)</p> <p><i>The Effect Of Individual Ability, Workload And Work Environment On Employee Performance PT Terasi Udang Lombok</i></p>	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Individual Ability</i> • Lokasi Penelitian

	(International Journal Of Scientific & Technology Research Vol 9 No 2)			
14	M. Qoyyimah dan TH Abrianto (2020) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sambal Bu Kris (Jurnal UMPO Vol 1 No 2)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Stres Kerja • Lokasi Penelitian
15	A Nurhandayani (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sambal Cibiuk (Jurnal EKOBIL Vol 2 No 2)	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Beban Kerja • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kepuasan Kerja • Lokasi Penelitian

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan periode waktu yang diteliti.



Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama di perusahaan yang sama dengan yang diteliti penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarism.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang didapat dengan observasi dan telaah pustaka yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tujuan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang atau understress.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nada Lia, Titi Rapini, Sri Hartono pada tahun 2024 yang berjudul *The Effect of Work Environment, Workload and Information Technology on Employee*



Performance, Yuliya Ahmad, Bernhard, Rita pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado dan Hernawati Manalu pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan ketiga jurnal tersebut memiliki hasil penelitian bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Happy (2022) berjudul *Effect Of Workload And Work Environment on Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Sambal ABC* Yuan, Muhamad Ekhsan dan Cucu pada tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Aron dan Rosalina, Imelda pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya dan Ryani Dyhan, Putriawati pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan



Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan ketiga jurnal tersebut memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari individu yang berkontribusi membangun citra perusahaan tersebut dan membangun kinerja yang bersinergi untuk menyampaikan tujuan yang ditentukan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu ada pengaruh beberapa faktor diantaranya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslih et al (2022), Yuan et al (2022) dan Rizal (2019) yang memberikan hasil bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

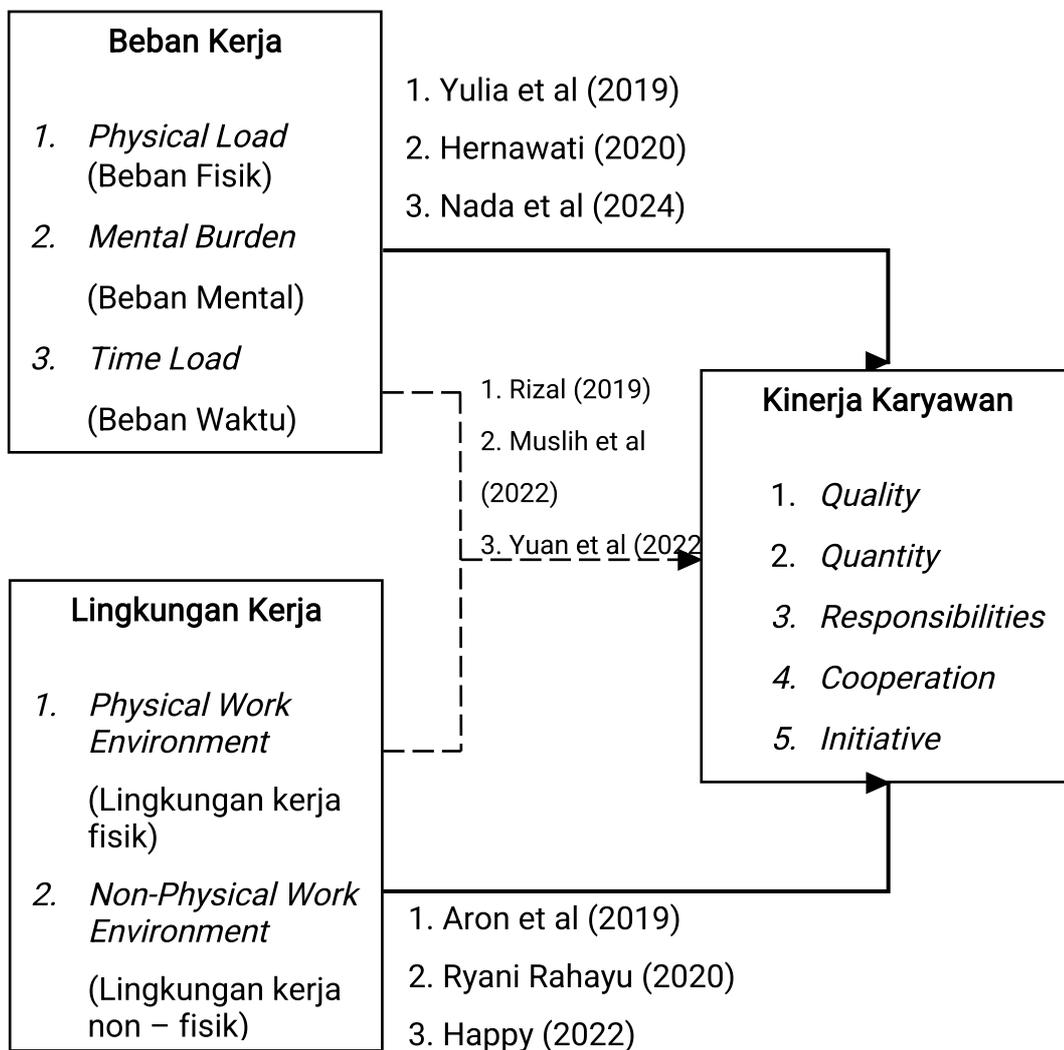


2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan konsep fundamental yang menjadi landasan dalam menentukan pendekatan, metode, dan strategi penelitian yang digunakan untuk memahami suatu fenomena. Paradigma ini mencerminkan cara pandang peneliti terhadap realitas, sifat pengetahuan, serta bagaimana data dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan. Dalam dunia penelitian, terdapat berbagai paradigma yang umum digunakan, seperti paradigma positivisme yang menekankan objektivitas dan pengukuran kuantitatif.

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana penulis memahami suatu masalah, serta masalah, serta kriteria penguji sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam sebuah studi paradigma berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian ini akan membawa pemahaman terhadap metodeologi penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat di gambarkan pada Gambar 2.1 paradigma penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:





Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Secara Parsial

-----▶ : Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:8) dalam Lestari, T., & Azis, A (2024) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan berdasarakan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Beban Kerja Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan.
- b. Lingkungan kerja Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang telah dikumpulkan. Sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pada peneliti bagaimana cara penelitian akan dilakukan sehingga masalah dapat terselesaikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:8). Kemudian data yang didapatkan diproses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan. Berikut merupakan pengertian dari



metode deskriptif dan verifikatif.



Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2019:147) metode deskriptif yaitu metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya satu satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel yang bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel yang lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Beban Kerja, bagaimana Lingkungan Kerja dan bagaimana Kinerja karyawan di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur.

Sedangkan Sugiyono (2019:11) mengatakan bahwa metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Lalu variabel tersebut masing-masing dibuat operasionalisasi variabelnya. Operasionalisasi variabel merupakan tabel yang berisi bagaimana caranya mengukur suatu variabel yang memuat dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.



3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:38). Variabel dalam penelitian ini ialah Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah penjelasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini.

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2022:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau dependen adalah sebagai berikut :

a. Beban Kerja (X_1)

Menurut Gibson (2020 : 67) yaitu :

“workload is pressure as maladjusted responses, which is influenced by individual differences or psychological process, namely a consequence of any external action (environment, situation, too many events psychological or physical demands) on a person.”

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Rob Labow (2019 : 85) yaitu :

“The concept of the work environment is framed around creating a workplace culture that inspires trust, respect, and personal growth”



2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau disebut dengan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:57). Yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Robbins (2019:67) mengemukakan bahwa :

"Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out it in accordance with the responsibilities given."

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti guna mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Operasionalisasi variabel merupakan tahapan dalam penelitian dimana variabel-variabel yang berada di dalam penelitian ini akan dijelaskan secara jelas dan rinci, guna peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Disamping itu memberikan kemudahan kepada peneliti untuk mengidentifikasi variabel penelitian

Sesuai dengan judul penelitian maka terdapat tiga variabel yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut dapat peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu diperluas lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Beban Kerja (X1) <i>"workload is pressure as maladjusted responses, which is influenced by individual differences or psychological process, namely a consequence of any external action (environment, situation, too many events psychological or physical demands) on a person"</i> Gibson (2020:67)	1. Beban Fisik	a. Keahlian	Tingkat keahlian	Ordinal	1
		b. Kelelahan Fisik	Tingkat kelelahan fisik	Ordinal	2
	2. Beban Mental	c. Konsentrasi	Tingkat konsentrasi	Ordinal	3
		d. Adanya rasa bingung	Tingkat kebingungan	Ordinal	4
		e. Kewaspadaan	Tingkat kewaspadaan	Ordinal	5
		f. Ketepatan pelayanan	Tingkat ketepatan pelayanan	Ordinal	6
	3. Beban Waktu	g. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	7
		h. Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama	Tingkat mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama	Ordinal	8

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan Kerja (X1) <i>"The concept of the work environment is framed around creating a workplace culture that inspires trust, respect, and personal growth"</i> Rob Lebow (2019:85)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Pencahayaan	Tingkat pencahayaan yang memadai	Ordinal	9
		b. Sirkulasi Udara	Tingkat sirkulasi udara yang baik	Ordinal	10
		c. Tata Letak	Tingkat tata letak yang baik	Ordinal	11
		d. Dekorasi	Tingkat dekorasi yang baik	Ordinal	12
		e. Fasilitas	Tingkat fasilitas kerja	Ordinal	13
	2. Lingkungan Kerja Non - Fisik	f. Hubungan dengan pimpinan	Tingkat hubungan dengan pimpinan terjaga dengan baik	Ordinal	14
		g. Hubungan dengan karyawan	Tingkat hubungan dengan karyawan terjaga dengan baik	Ordinal	15
		h. Hubungan dengan konsumen	Tingkat hubungan dengan konsumen	Ordinal	16

			en terjaga dengan baik		
--	--	--	---------------------------------	--	--



Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kinerja Karyawan (Y) <i>"Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out it in accordance with the responsibilities given"</i> artinya "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." Robbins (2019:18)	1. <i>Quality</i> (Kualitas)	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	17
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas	Ordinal	18
	2. <i>Quantity</i> (Kuantitas)	c. Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	19
		d. Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	20
		e. Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	21
	3. <i>Cooperation</i> (Kerjasama)	f. Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama	Ordinal	22
		g. Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	23
	4. <i>Responsibilities</i> (Tanggungjawab)	h. Mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil Keputusan	Ordinal	24
		i. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	25
	5. <i>Initiative</i> (Inisiatif)	j. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam mengerjakan tugas tanpa atasan	Ordinal	26

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) jenis data ada 2, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

Menurut Arikunto (2018:172) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari sumbernya. sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait dengan masalah yang akan diteliti (informan). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun karyawan Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur.

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang mana diperoleh untuk melihat gambaran umum tentang Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur melalui profil lembaga, buku referensi, artikel ilmiah dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana mengamati



langsung atau dokumen-dokumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dan dokumentasi, yaitu berupa laporan sumber daya manusia Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur yang menjadi obyek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan membutuhkan objek atau subjek yang harus diteliti. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Setelah menentukan populasi yang akan diteliti untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Populasi dan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian dengan melibatkan karyawan Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur sebagai objek penelitian.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan untuk dipelajari (Sugiyono, 2019:130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh di Perusahaan Terasi Cengklang yang berjumlah sebanyak 53 karyawan.

Tabel 3. 2 Daftar Jumlah Karyawan Perusahaan Terasi

Jabatan	Jumlah Karyawan
Direktur	1
Sekretaris	1
Manager Project	1
Chief Estimator	6
Operation and Production	21
Chief Acc and Financial	15



HRD and GA	8
Jumlah	53

Sumber : Struktur Tabel Hierarki Perusahaan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2019:81).

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Arikunto (2018:104) mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka sampel yang dapat diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya. Sugiyono (2022:61) menyatakan bahwa probability sampling atau random sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Sementara non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau pertimbangan pakar, sampling ini tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.



Sugiyono (2022:85) Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah seluruh anggota populasi yaitu 53 orang, akan tetapi yang dijadikan sampel hanya 50 orang, hal ini dikarenakan 3 dari populasi tersenut merupakan atasan yang tidak dinilai kinerjanya, yang berbeda dengan bagian pelaksana (staf). Sehingga sampel pada penelitian ini merujuk kepada seluruh karyawan bagian pelaksana, yang mana 50 orang tersebut termasuk pada tingkatan *low management*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pada masalah yang diteliti. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara juga berbagai sumber. Didalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2019:137). Adapun berbagai sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden secara langsung. Mekanisme yang dilakukan berlangsung secara tatap muka, melalui *telephone*, dengan wawancara terstruktur terkait Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (secara langsung) untuk dijawab. Peneliti menyediakan pernyataan-pertanyaan untuk responden jawab yang berisikan kesesuaian antara pernyataan dengan kondisi yang dialami responden. Kuesioner penelitian ini dilakukan secara personal atau *personally administered questionnaires*.

c. Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data primer atau data sekunder yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono

(2019:147) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidak fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu metode ini berkehendak untuk akumulasi data dasar berlaku. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2019:53). Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:86). Peneliti menggunakan skala *likert* dalam kuesioner, skala ini umumnya banyak digunakan pada suatu penelitian. Jawaban setiap item instrument dalam skala *likert* mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, berikut kategori penilaian yang digunakan pada skala *likert*:

Tabel 3. 3 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5



2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2019:94)

Setiap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*. Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuisisioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah diketahui nilai skor rata-rata, selanjutnya hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban dari responden. Sehingga, untuk mengategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden yang berdasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Nilai Tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1



Interval : $5-1=4$

Rentang Skor : $\frac{5 \times 1}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

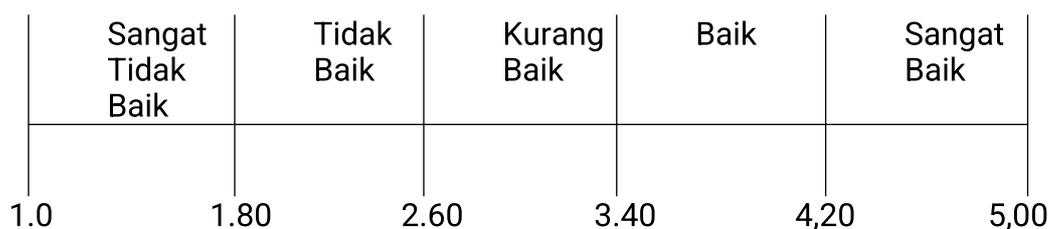
Tabel 3. 4 Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/ Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang Baik/ Rendah
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2019:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diinterpretasikan kedalam garis kontinum.

Garis kontinum dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:53), analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistic

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya. Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:125). Valid mendefinisikan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 maka dinyatakan valid akan tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,300 maka dinyatakan tidak valid. Skor Interval dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor Interval keseluruhan item. Cara menentukan nilai korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:



$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validasi yang dicari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2019:215) sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dengan kata lain uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan serta untuk melihat seberapa besar tingkat konsistensi dari hasil pengukuran yang dimiliki jika dilakukan pengujian secara berulang. Uji



reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus Spearman Brown, dengan cara kerjanya sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum A B - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien *pearson product moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum A^2$: Jumlah kuadran total skor belahan ganjil



ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkaitan skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Hitung angka realibilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_{rb}}{1 + r_{rb}}$$

Keterangan :

r : Nilai realibilitas

r_b : Korelasi *person product moment* antar belahan (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas realibilitas minimal 0,7.

a : Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan realibel

b : Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan realibel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien realibilitas. Apabila koefisien lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan realibel.



3.6.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling banyak digunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja karyawan
- α = Bilangan konstan atau nilai tetap
- X_1 = Variabel Beban Kerja
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel independen
- ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Beban Kerja dan Lingkungan Kerja



3.6.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (*multiple correlation*) ialah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Simbol korelasi ganda dilambangkan dengan R. Hitung nilai R dengan rumus korelasi ganda sebagai berikut:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama – sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Setelah harga R koefisien korelasi ganda diperoleh, dilakukan pengujian signifikansi terhadap nilai R tersebut menggunakan Uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:



- R : koefisien korelasi ganda
 k : jumlah variabel Independent
 n : jumlah sampel

Sedangkan untuk mencari F_{tabel} dapat dicari dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$. Adapun rumus F_{tabel} sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha)\{(b=k), (db=n-k-1)\}}$$

Dengan pengujian signifikansi sebagai berikut:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$: signifikan

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$: tidak signifikan

3.6.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan oleh peneliti untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

- Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$



Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

- Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y

kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang



menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternative yang sudah di tetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan peneliti sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Responden akan memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti berikut keterangannya :

SS : Sangat Setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S : Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS : Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS : Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS : Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Perusahaan Terasi Daerah Kecamatan Kandanghaur yang berada di Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Waktu penelitian dimulai dari periode bulan September tahun 2024 hingga Selesai.

