

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Sub bab ini berisi pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen di mana memuat pengertian manajemen, fungsi manajemen dan unsur-unsur manajemen. Middle theory dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, dimana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia dan tujuan sumber daya manusia. Applied theory atau yang disebut sebagai teori yang di aplikasikan dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari kata bahasa inggris "*to manage*" yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis,

membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya: pengertian Manajemen yang dikemukakan Robbins dan Coulter (2021:37) mengemukakan bahwa “*Management as a process of planning and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized and in accordance with the schedule*” artinya “manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal”

Selain itu menurut George R.Terry (2021:2) mendefinisikan bahwa “*Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people*” yang memiliki arti manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain.

Adapula pendapat lain yang dikemukakan oleh Afandi (2021:1), bahwa Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan,

pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan 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 Manajemen**

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Robbins dan Coulter (2021:45) menjelaskan 4 fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*).

Proses yang meliputi penentuan tujuan, penetapan strategi-strategi untuk pencapaian tujuan, dan pengembangan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Proses ini meliputi pengaturan dan penentuan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan dan dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem organisasi dan lingkungan yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

3. Memimpin (*Leading*).

Suatu fungsi yang mencakup memotivasi bawahannya, mengarahkan aktivitas, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, menyelesaikan konflik-konflik, dan mempengaruhi setiap individu maupun kelompok saat bekerja.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Proses yang dilakukan untuk mengawasi dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan performa terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

Menurut George R. Terry (2021:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang -sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

#### **2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen**

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan

fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry (2021:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. 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. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material

sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

#### 4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

#### 5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

#### 6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

### **2.1.1.3 Manajemen Fungsional**

Manajemen terbagi menjadi beberapa bidang. Pada masing-masing bidang tersebut memiliki fungsi yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) bidang manajemen dapat dikelompokkan ke dalam lima macam bidang, diantaranya:

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja.

## 2. Manajemen Permodalan

Dalam manajemen permodalan, pembahasan lebih dititikberatkan “bagaimana menarik modal yang *cost of money*-nya relatif rendah dan bagaimana memanfaatkan modal (uang) supaya lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan”.

## 3. Manajemen Akuntansi Biaya

Pokok pembahasan dalam manajemen akuntansi biaya ini adalah “bagaimana caranya, supaya harga pokok barang/jasa yang dihasilkan relatif rendah dan dengan kualitas yang baik”.

## 4. Manajemen Produksi

Hal-hal pokok yang dibahas dalam manajemen produksi ini meliputi masalah “penentuan/penggunaan mesin-mesin, alat-alat, *lay out* peralatan, dan cara-cara untuk memproduksi barang/jasa supaya kualitasnya relatif baik”.

## 5. Manajemen Pemasaran

Masalah-masalah pokok yang diatur dalam manajemen pemasaran ini lebih dititikberatkan tentang cara penjualan barang, jasa, pendistribusian, promosi produksi sehingga konsumen merasa tertarik untuk mengkonsumsinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa bidang, yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen permodalan, manajemen akuntansi biaya, manajemen produksi dan

manajemen pemasaran. Selanjutnya peneliti akan memaparkan landasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang menitikberatkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia dan berperan penting dalam memuaskan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian karyawan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli.

Dessler (2020:6) menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the people or human resources aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising.*” atau dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Afandi (2021:3) bahwa, Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Pendapat lain dari Robbins dan Coutler (2021:2) 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, rewarding, and appaising*". Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Dari beberapa definisi di halaman sebelumnya, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Menurut Priyono & Marnis (2020:6-8) menjelaskan bentuk fungsi dari Sumber Daya Manusia yang dijelaskan pada penjelasan dibawah ini:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM adalah upaya merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
  - b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan
2. Staffing sesuai kebutuhan organisasi, Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
  - a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
  - b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.
3. Penilaian Kinerja, Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:
  - a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
  - b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
  - b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas;
  - c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja, Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:
- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
  - b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
  - c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu

dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan adanya manajemen sumber daya manusia sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Siagaan (2023:6) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Larasati dalam Siagaan (2023:7), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan Sosial

Bertujuan agar organisasi atau perusahaan mampu untuk bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membuat sasaran formal.

3. Tujuan Fungsional

Bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Bertujuan untuk mencapai tujuan pribadi dengan menjalankan setiap aktivitas yang ada didalam organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, di simpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut

##### 2.1.3 Beban Kerja

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

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.

Menurut Menpa (2018:52) yang dialih bahasakan oleh Luh Kadek Budi Martini, Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Lain hal Menurut Koesoemowidjojo (2021:21) beban kerja merupakan metode determinasi durasi kerja SDM yang dibutuhkan untuk bertugas, memakai serta menuntaskan profesi dalam jangka waktu tertentu. Adapun Menurut Komang (2021:30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau unit dengan jangka waktu tertentu.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi 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 Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang 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 memengaruhi 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 Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor yang memengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas perilaku kerja sendiri dan faktor

eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

#### **2.1.3.2 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 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.

### 2.1.3.3 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 Koesomowidjojo (2021:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah

Kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar *Operating Procedure* (Sop)

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Cain dalam Hanjani (2019:405) “*explains that a very basic reason for measuring workload is to strengthen the mental costs that must be incurred in carrying out a job in order to predict system and worker*

*performance. The ultimate goal of these steps is to improve working conditions, improve the design of the work environment or produce more effective work procedure*". Yang artinya menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

*The reasons for the workload analysis are:*

- 1. Identifying the actual needs of human resources for quality and quantity of human resources in the short or long term.*
- 2. Identifying training needs for now and in the future.*
- 3. Manage the number of employees in accordance with the established work system to increase employee productivity.*

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

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Komang dalam (Santanu & Madhani) :

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 di lingkungan 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 organisasi/perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu

organisasi/perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:27) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang dengan lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Terlebih lagi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien. Ada pula menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Sedangkan menurut Menurut Siagian (2023:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau alat perkakas yang ada di sekitar para karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

#### 2.1.4.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Manusia dalam bekerja akan merasa nyaman apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Suwanto dan Priansa (2018:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi:
  - a. Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
  - b. Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi hasil kerja.
  - c. Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. sirkulasi udara, suhu udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
  - d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disitu adalah sebagai keleluasaan

pribadi terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
  - a. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
  - b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
  - c. Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.
  - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.
  - e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya

perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya keokompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu..

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator 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 yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Siagian (2023:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### **a. Bangunan Tempat Kerja**

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Instansi tersebut.

c. Fasilitas

Fasilitas dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh suatu Instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2023:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator 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 memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

#### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sedarmayanti (2018:260) Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja menurut Masram & Mu'ah (2018:147) yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi, apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai bahwa kegiatan tersebut sudah efektif dan efisien, karena hal yang paling utama dalam pekerjaan yaitu mencapai target atau tujuan yang sudah direncanakan.
2. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin, adalah taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan dalam perusahaan.
4. Inisiatif, merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dalam kerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, menurut Mangkunegara, (2018:75) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

#### **1. Pengembangan Karyawan**

Pengembangan karyawan sangat berpengaruh pada kinerja, sebab semakin mereka berkembang, semakin produktif juga hasil dari kinerja mereka

#### **2. Motivasi Karyawan**

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 3. Lingkungan Kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka

### 4. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan.

### 5. Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga produktivitas.

### 6. Perilaku Karyawan

Sikap kerja merujuk pada evaluasi atau kepentingan target pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya: organisasi, kelompok kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi mengacu pada membuat diri karyawan lebih terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.5.2 Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian membuat daftar unsur-unsur yang akan dinilai dari setiap karyawan berbentuk tabulasi dan memberikan bobot nilai untuk setiap unsur tersebut. Bobot dari unsur-unsur yang dinilai akan dijumlahkan, kemudian dihitung nilai bobot rata-rata. Nilai bobot rata-rata inilah menjadi indeks kinerja karyawan bersangkutan. Indeks kinerja ini dinyatakan dengan angka atau huruf dan disebut sangat baik, baik, cukup baik, sedang atau kurang. Indeks kinerja dijadikan dasar kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan seperti promosi, demosi, atau diberhentikan (Ansory dan Indrasari, 2018:224).

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:224) metode penilaian kinerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas:

1. Metode tradisional Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah:

- a. *Rating scale*

Metode yang paling banyak digunakan.

- b. *Employee comparison*

Metode dengan cara membandingkan pekerja dengan pekerja lain.

- 1) *Alternation ranking*: Metode dengan cara peringkat karyawan.

- 2) *Paired comparison*: Metode dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya.

- 3) *Forced comparison (grading)*: Metode ini sama dengan *paired comparison* tapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak.

c. *Check List*

Metode dengan penilaian sebenarnya tidak menilai tapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Freefrom essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilai.

e. *Critical incident*

Metode dengan harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus kategori.

2. Metode modern

Merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah:

a. *Assessment centre*

Metode yang dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus dari luar, dari dalam, maupun dari kombinasi keduanya..

b. *Management by objective*

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan karyawan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan.

#### **2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:221) penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator yang menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengoservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:222) tindakan penilaian kinerja karyawan digunakan untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penetapan penilaian yang sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Penilaian harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada.
2. Penilaian hendaknya mendasarkan atas benar atau salah. Baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan

objektif. Penilaian tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka.

3. Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
4. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilaian harus mempunyai keimanan supaya penilaian jujur dan adil.

Dalam persoalan siapa yang akan melakukan penilaian kinerja karyawan secara umum, dikenal penilaian informal dan penilaian formal.

1. Penilaian informal Penilaian informal adalah penilaian (tanpa *authority*) melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan baik atau buruk. Penilaian ini adalah masyarakat, konsumen, dan atau rekanan.
2. Penilaian formal Penilaian formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya didalam maupun diluar pekerjaannya dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Hasil penilaian formal inilah yang akan menentukan nasib setiap karyawan, apakah dipindahkan secara vertikal atau horizontal.
  - a. Penilaian individu

Penilaian individu adalah seorang atasan langsung yang secara individu menilai perilaku dan prestasi kerja setiap karyawan yang menjadi bawahannya.

b. Penilaian kolektif

Penilaian kolektif adalah suatu tim atau kolektif secara bersama-sama melakukan penilaian prestasi karyawan dan mendapatkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap karyawan tersebut (Ansory dan Indrasari, 2018:223).

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2020:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan Output.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat

kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki Keterampilan yang baik dalam bekerja.

### 3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan.
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

### 4. Kerja Sama (*Team Working*)

Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.

### 5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

### 2.1.6 Penelitian Pendahuluan

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai beban acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variable independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor ATR/BPN Kota Bandung. Adapun beberapa penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti. Berikut tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Pendahuluan**

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian                                                                                                                                                                                              | Hasil                                                                                                                                                                                  | Persamaan                                                                                           | Perbedaan                                                                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <b>Nursiti Dwi dan Aditya Prayudi (2020)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat<br><br><b>Sumber: Vol 3 No 1, Februari 2020, Jurnal Psychomutiara.</b>                                   | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.                       | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban Kerja.<br><br>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai | 1. Tidak terdapat Variabel Independen, Lingkungan Kerja.<br><br>2. Waktu dan objek penelitian |
| 2  | <b>Nia Afrita Harahap Dan Adrial Falahi (2021)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan<br><br><b>Sumber : Volume 1 Issue 1 2021, Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen</b> | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan sebesar 18% | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban Kerja.<br><br>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai | 1. Tidak terdapat Variabel Independen, Lingkungan Kerja.<br><br>Waktu dan Objek penelitian    |
| 3  | <b>Muhammad Alif et. Al (2023)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja                                                                                                                                                                                     | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara                                                                                                         | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban Kerja.                                                       | 1. Tidak terdapat Variabel Independen,                                                        |

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                      | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                        | Perbedaan                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gersik</p> <p><b>Sumber: Vol.7 No.1 (2023), Conference on Safety and Its Application</b></p>                                                                                                                                                              | signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gersik.                                                                                                                                                                                                            | 2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai                                                                   | <p>Lingkungan Kerja.</p> <p>2. Objek penelitian</p>                                             |
| 4  | <p><b>Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu , Piartrini, Putu Saroyini (2020)</b></p> <p><i>The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali</i></p> <p><b>Sumber : Volume 4, Issue 6, American Journal of Humanities and Social Sciences Research</b></p> | <p><i>The result of this study Workload has a significant positive effect on employee performance.</i></p> <p><i>Workload improve the performance of employees of Putri Saron Seminyak Kuta Hotel</i></p>                                                                           | <p>1. Terdapat Variabel Independen, Work load</p> <p>2.Terdapat Variabel dependen, employees performance</p>     | <p>1.Terdapat variabel <i>Communication, Competency</i></p> <p>2.Waktu dan Objek penelitian</p> |
| 5  | <p><b>Rusli Ahmad et al (2019)</b></p> <p><i>The Impact Of Workload On Job Performance Among Doctors In Malaysian Public Hospitals. A Case Study</i></p> <p><b>Sumber : Vol 20 No 3, 2019, International Journal of Business and Society</b></p>                                                                           | <p><i>The result of this study the impact can be more on the negative aspects relate to the work performance which is tendency to make mistake, intention to leave organization, mental and physical health problem, decrease family relation and increasing divorce rates.</i></p> | <p>1. Terdapat Variabel Independen, Work load</p> <p>2. Terdapat Variabel dependen, employees performance</p>    | Waktu dan objek penelitian                                                                      |
| 6  | <p><b>Denok Sunarsi, et al (2020)</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta</p> <p><b>Sumber : Vol. 5 No. 1 (2020): Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi 2020</b></p>                                                                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Persada sebesar 62,2%                                                                                                                  | <p>1. Terdapat Variabel Independen, Lingkungan Kerja.</p> <p>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Tidak terdapat Variabel Independen, Beban Kerja</p> <p>2. Waktu dan objek penelitian</p>  |
| 7  | <p><b>Almi Zandria Alisna dan Jhon Fernos (2021)</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan                                                                                                                                                                                                                              | 1. Terdapat Variabel Independen,                                                                                 | 1. Tidak terdapat Variabel                                                                      |

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                                      | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                          | Persamaan                                                                                                                                         | Perbedaan                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat</p> <p><b>Sumber: Vol. 16 No.2, Juli 2021 Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta</b></p>                                                        | <p>Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat</p>                                                                                                                                       | <p>Lingkungan Kerja.</p> <p>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai</p>                                                                    | <p>Independen, Beban Kerja</p> <p>2. Terdapat Variabel Budaya Organisasi</p> <p>3. Waktu dan Objek penelitian</p>                  |
| 8  | <p><b>Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023)</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung</p> <p><b>Sumber: Volume 2, Nomor 4, April 2023, Jurnal Economiina</b></p>                        | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung</p>                                                                                    | <p>1. Terdapat Variabel Independen, Lingkungan Kerja.</p> <p>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai</p>                                   | <p>1. Tidak terdapat Variabel Independen, Beban Kerja</p> <p>2. Terdapat Variabel Budaya Organisasi</p> <p>3. Objek penelitian</p> |
| 9  | <p><b>Muslih dan Reyza Tri Satya Hardani (2022)</b></p> <p><i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance</i></p> <p><b>Sumber : Vol. 1, Issue 1, February, 2022, International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology</b></p>          | <p><i>The result of this study the work environment has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan and that workload has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan,</i></p> | <p>1. Terdapat Variabel independen <i>Work load</i> dan <i>work environment</i></p> <p>Terdapat variabel dependen <i>employee performance</i></p> | <p>Waktu dan objek penelitian</p>                                                                                                  |
| 10 | <p><b>Setyo Riyanto, Endri Endri, Abdul Hamid (2021)</b></p> <p><i>The Influence Of Transformational Leadership And The Work Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Discipline</i></p> <p><b>Sumber : Volume 27, Issue 6 2021, Academy of Entrepreneurship Journal</b></p> | <p><i>The result of this study the work environment has a significant effect on employee performance</i></p>                                                                                                                                                                   | <p>1. Terdapat Variabel independen <i>work environment</i></p> <p>2. Terdapat variabel dependen <i>employee performance</i></p>                   | <p>1. Terdapat Variabel <i>transformational Leadership</i></p> <p>2. Waktu dan object penelitian</p>                               |

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                      | Hasil                                                                                                                                                                                                                                             | Persamaan                                                                                                                          | Perbedaan                                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 11 | <b>Jaja Jahari (2019)</b><br><br><i>Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia</i><br><br><b>Sumber : Volume 1, issue 2, 2019, International Journal of Science and Society</b>   | <i>The result of this study workload has a negative and significant effect on the performance of employees of private universities in the city of Bandung. And the work environment has a significant positive effect on employee performance</i> | 2. Terdapat Variabel independen <i>Work load dan work environment</i><br>3. Terdapat variabel dependen <i>employee performance</i> | 1. Terdapat Variabel <i>work stress</i><br><br>2. Waktu dan objek penelitian |
| 12 | <b>Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru<br><br><b>Sumber: Vol.1 No 2 (2020): Public Policy : Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis</b> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru secara simultan sebesar 79,7%                                  | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban kerja dan Lingkungan Kerja.<br><br>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai           | Waktu dan Objek Penelitian                                                   |
| 13 | <b>Muhammad Rendi Santoso, dan Sri Widodo (2022)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta<br><br><b>Sumber: Vol. 12, No.1, Januari 2022, Jurnal Ilmiah M-Progress</b>                         | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta dengan masing-masing sebesar, 34% dan 38,1%                | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban kerja dan Lingkungan Kerja.<br><br>2. Terdapat Variabel dependen, Kinerja Pegawai           | Waktu dan Objek Penelitian                                                   |
| 14 | <b>Frans Zeno dan Ilzar Daud (2023)</b><br><br>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Barat                                                                                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan                                                                                | 1. Terdapat Variabel Independen, Beban kerja dan Lingkungan Kerja.<br><br>2. Terdapat Variabel dependen,                           | Objek penelitian                                                             |

| No | Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Persamaan                                                                                                                          | Perbedaan                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|    | <b>Sumber : Vol. 6 (2023), Management Business Innovation Conference</b>                                                                                                                                                                                                                                                                  | Pariwisata Provinsi Kalimantan Barat Secara simultan sebesar 57,2%                                                                                                                                                                                                                                          | Kinerja Pegawai                                                                                                                    |                                                                           |
| 15 | <b>Dewi Rucci Manulang, Abdul Rahim Matondang, Iskandarini</b><br><br><i>The Influence Of Workload, Work Environment And Motivation On Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia Tebing Tinggi Branch Office</i><br><br><b>Sumber : Volume 3, N0.4 July (2023), International Journal of Educational Review, Law And Sciences</b> | <i>The results of this study Work load affects employee performance at the Mantri of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tebing Tinggi Branch Office and The work environment has no effect on employee performance at the Mantri PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tebing Tinggi Branch Office</i> | 4. Terdapat Variabel independen <i>Work load dan work environment</i><br>5. Terdapat variabel dependen <i>employee performance</i> | 1. Terdapat variabel lain yaitu Motivation<br>2. Objek penelitian berbeda |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu pada Tabel 2.1 dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya terdapat pada beberapa variabel lain yang tidak digunakan serta waktu dan objek penelitian.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman

dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen, yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi/perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, tanggung jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya beban kerja. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan tingginya beban kerja dapat dilihat dari dua faktor yang berhubungan dengan eksternal dan internal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nursiti Dwi dan Aditya Prayudi (2020) memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kabupaten Langkat. Sedangkan hasil berbeda di peroleh oleh penelitian yang dilakukan oleh Nia Afrita Harahap Dan Adrial Falahi (2021) dimana mereka mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan . hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Muhammad Alif et. Al (2023) yang mendapatkan hasil variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gersik.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lengkapnya peralatan guna membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman juga sangat penting karena dengan lingkungan yang aman dan nyaman para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan membuat para karyawan bekerja dengan fokus, apabila karyawan bekerja dengan fokus mereka dapat meningkatkan kinerja mereka pada saat bekerja. Selain itu hubungan yang baik antar sesama rekan kerja baik itu dengan atasan maupun bawahan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena jika hubungan kerja antar sesama rekan kerja tersebut buruk maka kinerja yang akan dicapai akan menurun.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, et al (2020) mereka mendapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Almi Zandria Alisna dan Jhon Fernos (2021) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam mencapai kesuksesan sebuah instansi tentunya memerlukan berbagai macam strategi dan manajemen yang baik dalam penerapannya. Salah satu kunci penting instansi dalam meraih kesuksesan yaitu dengan memiliki kinerja pegawai yang baik. Pegawai merupakan salah satu aset suatu instansi. Namun jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan instansi maka akan menjadi sedikit masalah bagi instansi tersebut.

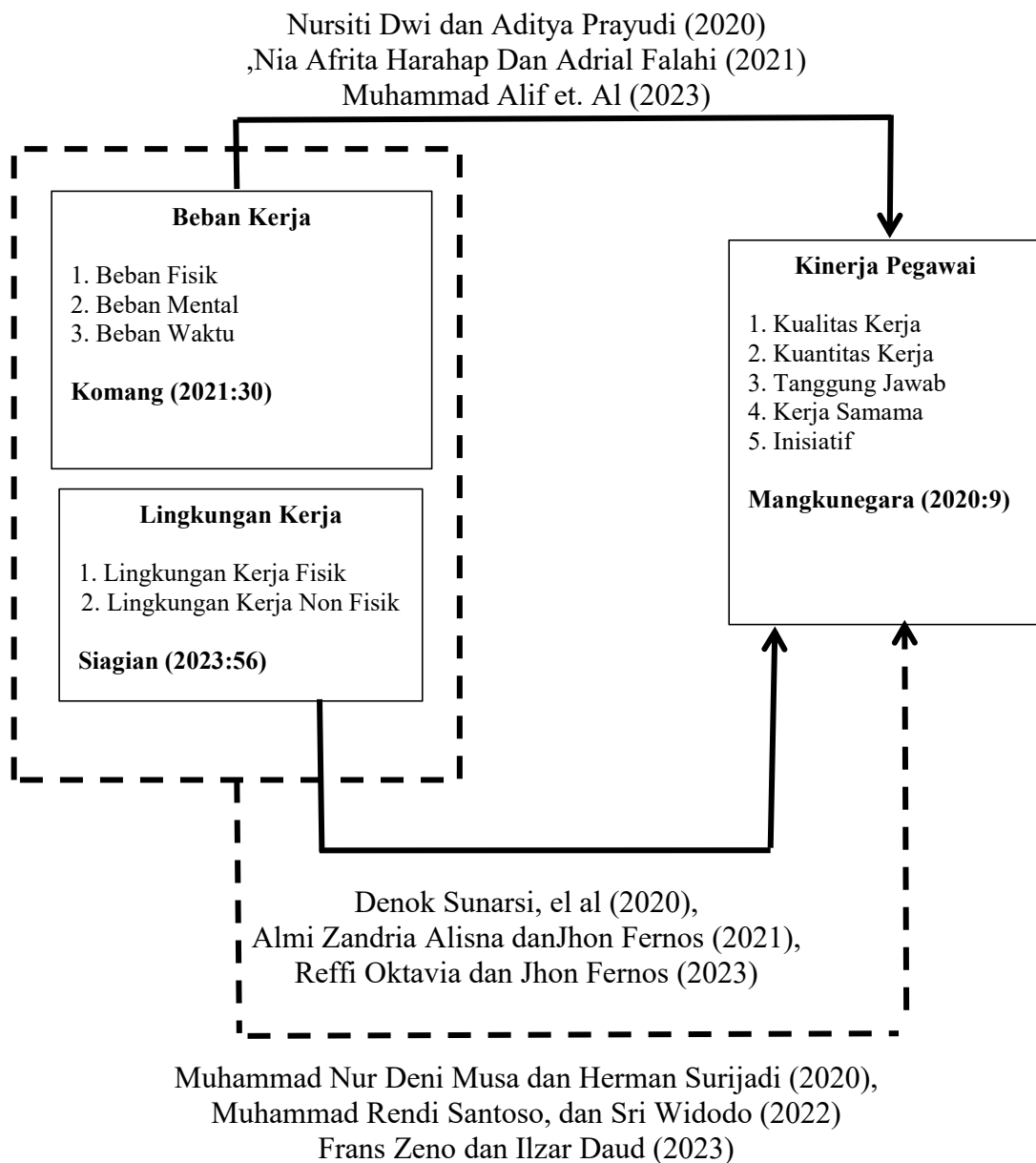
Oleh karena itu dengan rendahnya permasalahan beban kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dalam organisasi serta dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman Surijadi (2020) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rendi Santoso, dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selain itu penelitian yang dilakukan oleh Frans Zeno dan Ilzar Daud (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Barat.

#### **2.2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan

untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikutnya akan disajikan gambar paradigma penelitian yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan sebelumnya di halaman berikutnya.



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

—————> = Secara Parsial (Terpisah)

-----> = Secara Simultan (Terikat)

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Agraria dan Pertanahan Kota Bandung.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Agraria dan Pertanahan Kota Bandung.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Agraria dan Pertanahan Kota Bandung.