

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

2.1.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul, Tahun Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
1	Muhammad Rayhan (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X1 Beban Kerja Kerja. X2 Fasilitas Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Bahwa Semakin Tinggi Beban Kerja dapat menurunkan efektifitas kerja Pt Wieda Sejahtera yang artinya berpengaruh dan signifikan.
2	Arnisyah (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) BELAWAN	Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan partial least square – structural equation model (PLSSEM)	Variabel X Beban Kerja Variabel Y Kinerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

3	Diana Sulistyorini (2016) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektifitas kerja pada dinas pekerjaan umum dan lalu lintas angkutan jalan kab karanganyar	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
4	Agustuti handayani (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifita kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.
5	Hadi Prayitno (2018) Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Pembagian Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada faktor spesialisasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.
6	Setianingsih, yuni (2020) pengaruh pembagian kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap efektifitas kerja karyawan toko region supevisor 014 (studi pada pt. indomarco prismatama)	Analisis yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda	Variabel X1Pembagian Kerja Variabel X2 Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Y Efektifitas Kerja Karyawan	Bahwa Pembagian kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan.
7	A.K.Srivastava (2008) <i>Effect of perceived work environent on employees' job</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y	Lingkungan kerja menyebabkan varians yang signifikan dalam

	<i>behaviour and organizational effectiveness</i>	adalah regresi linier berganda.	Efektifitas organisasi	perilaku kerja karyawan dan persepsi tentang efektifitas organisasi.
8	Cristian Addai manu (2015) <i>The Effect of work environment on employees productivity in government organization. A case study of obuasi municipal assembly.</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Produktivitas karyawan.	Lingkungan kerja dewan secara statistik signifikan terhadap produktivitas karyawan di dewan kota.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Efektifitas Kerja

#### A. Pengertian Efektifitas Kerja

Efektifitas menurut Suwanto, (2014) definisi efektifitas berkaitan dengan pendekatan umum. Efektifitas berasal dari kata efektif yang artinya :

1. Ada efeknya (pengaruhnya, akibatnya, kesannya).
2. Penggunaan metode/cara,sarana/alat dalam melaksanakan aktifitas sehingga berhasil guna (mencapai, hasil yang optimal).

Efektivitas kerja yaitu suatu keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia mampu mencapai hasil akhir sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2012). Aktifitas jasmani yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi ketepatan bekerja sedangkan rohani meliputi nilai diri seperti kejujuran dan etika dalam bekerja.

Efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak terdapat tekanan atau ketegangan saat melaksanakan (Kurniawan, 2005). Menurut Siagian (2008) efektifitas

merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Menurut definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektifitas kerja karyawan merupakan penyelesaian tugas-tugas sesuai dengan posisi kerja masing-masing.

#### **A. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas :**

Menurut Saleh (2014), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu :

##### **1. Karakteristik Organisasi/Perusahaan**

Karakteristik organisasi tersusun atas struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dalam organisasi. Struktur terdiri atas bagaimana cara organisasi mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi ialah mekanisme perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan membantu kelancaran organisasi di dalam mencapai tujuan , disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

##### **2. Karakteristik Lingkungan**

Terdiri dari lingkungan luar dan lingkungan dalam. Kedua lingkungan tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap efektifitas kerja, keberhasilan hubungan perusahaan lingkungan tampaknya sangat bergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat

keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi.

### 3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya sumber daya manusia merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

### 4. Karakteristik dan Praktek Manajemen

Dengan semakin berkembangnya teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi sumber daya manusia dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

## **B. Indikator Pengukuran Efektifitas Kerja**

Indikator untuk mengukur Efektivitas, antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 2.2.2 Beban Kerja

### A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

### **2. Faktor Internal**

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain (ketegangan). Berat ringannya strain dapat nilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan perubahan reaksi fisiologis,

sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

1. Faktor tuntutan tugas (task demands). Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

### **C. Efek Beban Kerja**

Menurut Manuaba (2000:4) dalam kutipan (Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut setyawan dan kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang susai maka kinerja karyawan akan menurun.

#### **D. Indikator Beban Kerja**

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Setiawan, 2016:19-20) adalah :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **A. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam suatu organisasi, mulai dari yang organisasi kecil sampai besar akan membentuk sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut terbentuk akibat adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan pada suatu organisasi bisa berbeda-beda, perbedaan ini disebabkan oleh ciri dari karakteristik kegiatan yang berlangsung didalamnya.

Menurut Sofyan (2013), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2012), yang disebutkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) , lingkungan kerja sangat berpengaruh besar pada efektifitas kerja dan orientasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja dapat memberikan suasana baru bagi karyawan yang dapat membawa pengaruh pada keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Luthans (2015), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif bisa tercapai jika terjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan tersebut, interaksi yang baik antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga serta memberikan kontribusi menjadi orientasi karyawan (Kisworo, 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

Menurut Wursanto (2013), menyatakan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2012), menyatakan “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan hubungan bawahan”. Menurut Nitisemito (2012) menjelaskan bahwa : “ Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik ialah ialah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **C. Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2012), lingkungan fisik yaitu keseluruhan alat serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagian perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempatkerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan yang berhubungan langsung serta lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lainnya.

#### **D. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2012), menyatakan “ lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan hubungan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercapai jika terjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan tersebut, interaksi yang baik antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga serta memberikan kontribusi menjadi orientasi karyawan (Kisworo, 2012).

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tertentu, (Agus ahyari, 2014).

#### **E. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2012), dalam penelitian Setianingsih, yuni (2020) pengaruh pembagian kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap efektifitas kerja karyawan toko region supervisor 014 (studi pada pt. indomarco prisma) menguraikan indikator lingkungan kerja non fisik ,sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja antar Karyawan, Hubungan Kerja antar Karyawan merupakan Keadaan yang terjadi antar sesama rekan kerja.
2. Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan, Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan merupakan Keadaan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
3. Suasana Kerja, Suasana kerja merupakan kondisi bekerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Beban Kerja Terhadap Efektifitas Kerja**

Menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013, hal. 70) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Abosedo A. Usoro, Grace R. Etuk (2016) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

### **2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektifitas Kerja**

Lingkungan kerja non fisik ialah sesuatu disekitar pekerjaan yang dapat membantu kelancaran karyawan di dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan, situasi yang kondusif dapat membuat karyawan betah serta merasa nyaman melaksanakan beban kerja yang diberikan sehingga tugas serta pekerjaannya mencapai hasil yang baik. Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Efektifitas kerja karyawan yang baik tidak lepas dari lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan. Karyawan yang ditempatkan dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman serta sesuai dapat meningkatkan efektifitas kinerja sehingga mempermudah untuk mencapai tujuan.

Menurut Satrohadiwiryono (2005), bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap efektifitas serta orientasi. Dari penelitian Handayani (2017) pada PT PLN (PERSERO) distribusi Lampung area Tanjung Karang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi Lampung area Tanjung Karang. Berdasarkan Setianingsih (2020), yang melakukan penelitian pada PT Indomarco Prismatama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan atas hasil kerja yang dicapai. Jadi, semakin baik lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat efektifitas kerja karyawan..

## **2.4 Kerangka Konseptual**

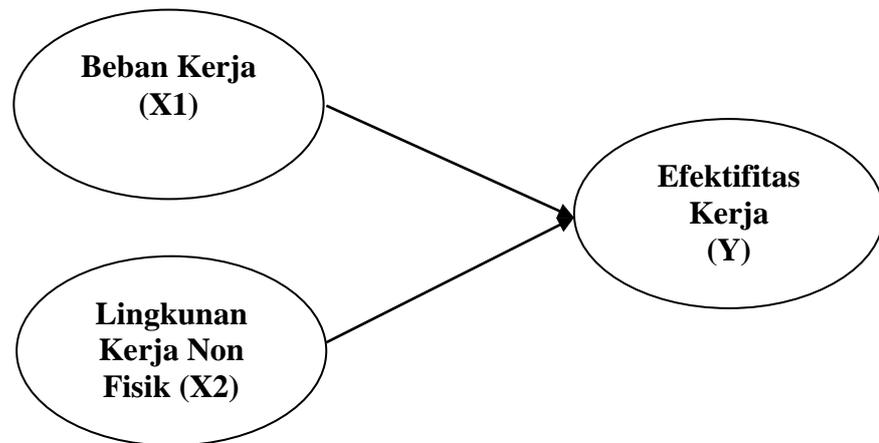
Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian diatas, efektifitas kerja merupakan suatu ukuran dimana sasaran atau target dapat tercapai. Efektifitas kerja merupakan sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan kostituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2009). Adapun bebrapa faktor yang dapat mempengaruhi efektifita kerja, diantaranya beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang tidak lepas dari bagian pencapaian tujuan, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dengan menentukan pembagian tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di

antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penentu yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas kerja. Nitisemito, (2012) menjelaskan bahwa : “ Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan’. Menurut Satrohadiwiry (2015) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas dan orientasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, situasi yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman melaksanakan beban kerja yang diberikan sehingga tugas dan pekerjaannya mencapai hasil yang baik. Berdasarkan uraian di atas dapat di buat gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2. 5 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan toko di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart).