

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis memaparkan hasil dari penelitian terdahulu untuk menjadi bukti yang relevan. Penelitian ini di ambil berdasarkan jurnal yang telah ada. Selain itu penelitian terdahulu ini bisa digunakan untuk referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Di bawah ini peneliti memaparkan daftar hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun / Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	(2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Oleh : <i>Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul Wehelmina Rumawas.</i>	Analisis regresi berganda.	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(2022) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Oleh : <i>Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Manik.</i>	Analisis regresi berganda	Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3.	(2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Oleh : <i>Aan Supriadi, Vera Anitra.</i>	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(2018) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang Oleh : <i>Adam Raidi Budiman, Aminuddin Irfani, Dudung Abdurrahman.</i>	Analisis regresi berganda	Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(2019) The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. Oleh : <i>Nidaul Izzah, S.E , Novita Rini, S.A.B , Baby Poernomo, M.A.</i>	Analisis regresi berganda	Non-physical work environment and job characteristic have a significant effect on employee performance.

Lanjutan Tabel 2.1

6	(2020) The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. Oleh : <i>Yosiana*</i> , <i>Adya Hermawati</i> and <i>Muchlis H. Mas'ud</i> .	Analisis regresi berganda	The result of the study that workload work environment and work stress have a positive effect on employee performance.
7	(2021) The Influence of Workplace Layout and Non-Physical Work Environment Performance. Oleh : <i>Syakira Zakiyyatul Miskiyah</i> , <i>Umar Farouk</i> , <i>Taviyastuti</i> .	Analisis regresi berganda	Workload layout and non-physical work environment have a positive and significant partial effect on employee performance.
8	(2021) The Impact Of Competency, Workload, and Work Environment to work Stress and the Employee Performance of Bank BJB S. Parman Oleh : <i>Indyra Dwi Cahyaningtyas</i> and <i>Allicia Deana Santosa</i>	Analisis regresi berganda	Competence and workload have a positive and significant effect on work stress and performance.

Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini masih ada adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang sudah disajikan pada tabel di atas. Persamaan ada pada variabel dependen yang diteliti oleh : Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul Wehelmina Rumawas.(2018), Adam Raidi Budiman, Aminuddin Irfani, Dudung Abdurrahman (2018), Yosiana*, Adya Hermawati and Muchlis H. Mas'ud(2020), Syakira Zakiyyatul Miskiyah, Umar Farouk, Taviyastuti(2021), adanya persamaan independen pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen pada kinerja karyawan.

Adapun hal yang membedakan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu membedakan variabel independen dan objek yang akan diteliti. Pada penelitian Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Manik (2022) tidak ada variabel Lingkungan kerja sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nidaul Izzah,

S.E , Novita Rini, S.A.B , Baby Poernomo, M.A.(2019) tidak ada variabel Beban kerja sebagai variabel independen. Indyra Dwi Cahyaningtyas and Allicia Deana Santosa(2021) tidak ada variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen.

1.2 Landasan Teori

Untuk memahami pengaruh dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti akan memaparkan teori yang berkaitan dengan variabel yang akan di teliti dan memahami hasil penelitian yang telah dilakukan pada peneliti sebelumnya. Maka dari itu penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menganalisis pada permasalahan Beban Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.2.1 Kinerja Karyawan

1.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan akan berusaha agar karyawannya dapat berprestasi untuk menunjang kinerja yang maksimal. Kinerja pada karyawan sangat di perlukan bagi perusahaan karena akan mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan maka laba perusahaan juga akan semakin meningkat. Untuk mencapai sasaran agar mencapai tujuannya peningkatan pada kinerja memerlukan upaya sebagai pembanding tolak ukur antara pekerjaan maupun output yang telah didapatkan. Kinerja karyawan menurut Suwanto (2011) adalah performance yang

memiliki arti hasil kerja atau unjuk kinerja dari seorang karyawan yang dijadikan tolak ukur untuk membandingkan antara pekerjaan yang telah dilakukan dengan hasil kerja yang didapatkan.

Keberhasilan serta kegagalan dalam organisasi saling keterkaitan pada kinerja karyawan, karena dapat mewujudkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas serta melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu di ungkap oleh Hasibuan (2014), kinerja merupakan suatu beban kerja yang telah di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang mendasari pada pengalaman dan kegigihannya dalam mengatur waktu.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan untuk mencapai tujuan yang dan hasil yang di capai seseorang atas ukuran pekerjaan yang menghasilkan kinerja maksimal dan pengetahuan yang tinggi juga akan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

1.2.1.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah pengukuran suatu tindakan yang dilaksanakan terhadap berbagai aktivitas dalam rangkaian nilai suatu perusahaan. Hasil dari pengukuran digunakan sebagai feedback dalam tindakan secara efektif dan efisien yang memberikan informasi tentang adanya pelaksanaan dimana perusahaan

mempunyai titik rencana yang menyesuaikan dengan pengendalian dan perencanaan.

Tidak seluruh pengukuran kinerja dalam suatu penelitian dipakai dalam kinerja karyawan, tentu harus ada jenis yang sesuai dengan pekerjaan yang akan di nilai. Terdapat tiga pencapaian pada pengukuran kerja yaitu input (pelaku), proses (perilaku), dan output (hasil) (Mahmudi, 2010).

Menurut Mahmudi (2005), tujuan kinerja diukur sebagai berikut :

1. Mengetahui tujuan organisasi dalam pencapaiannya
Bertujuan sebagai tingkat arah organisasi sesuai dengan arah yang dituju.
2. Menyediakan pegawai untuk sarana pembelajaran
Penilaian pengetahuan dan keterampilan yang harus mencapai kerja yang baik.
3. Memperbaiki kinerja pada periode selanjutnya
Menciptakan keadaan kinerja dalam jangka panjang dalam tuntutan untuk berprestasi.
4. Memberikan penghargaan yang sistematis dalam mencapai keputusan
Menciptakan promosi penghargaan yang jelas sesuai pengetahuan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

5. Memotivasi karyawan

Memperoleh kompensasi bagi karyawan yang kinerja tinggi dan mendapat penghargaan yang baik.

6. Menciptakan akuntabilitas publik

Mengevaluasi kinerja organisasi dari internal maupun eksternal sebagai tolak ukur dasar penilaian kinerja.

1.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan indikator kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
2. Kuantitas, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan tugas kerja tanpa adanya kesalahan.
4. Tanggung Jawab, yaitu kewajiban untuk mengejakan suatu pekerjaan sebagai kesadaran atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1.2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada umumnya untuk mengembangkan kebijakan yang efektif dan efisiensi, karena di sebabkan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja secara keseluruhan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan dinamika, melalui penilaian bisa diketahui kondisi sebenarnya pada kinerja karyawan.

Penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan (Robbins, 2006) sebagai berikut :

1. Penilaian seperti promosi, transfer atau pemecatan sebagai pengambilan keputusan personalia.
2. Penilaian memberikan teori tentang pengembangan dan pelatihan yang diperlukan.
3. Penilaian dapat juga sebagai kriteria yang dipergunakan dalam program pengembangan dan seleksi.
4. Penilaian menjadi umpan balik dalam suatu perusahaan terhadap kinerjanya.
5. Penilaian akan menjadi pengambilan keputusan serta adanya evaluasi keefektifan kinerja karyawan.

Hasil dari penilaian di atas bahwa kinerja harus dilakukan secara konsisten mau di bawa ke arah mana dan menjadi pemanfaatan sumber daya manusia pada standar pengukuran kinerja dan memberikan feedback yang baik kepada karyawan.

1.2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan (Mahmudi, 2005). Pengaruh kinerja karyawan memiliki pengaruh yang berdampak pada tinggi rendahnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan :

1. Kemampuan dan keahlian karyawan, yaitu dengan semakin luasnya kemampuan yang dimiliki maka akan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Kepribadian karyawan, yaitu karakter seseorang yang akan menjadi pembanding.
3. Motivasi kerja karyawan, yaitu kebijakan dalam perusahaan yang berupa gaji, keselamatan kerja, dan tunjangan kesehatan.
4. Budaya organisasi, yaitu tugas atau ukuran yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja karyawan, yaitu suasana perusahaan yang akan memberikan dampak positif agar karyawan nyaman pada jobdesk yang dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2006), 3 faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu, meliputi : keahlian atau kemampuan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, meliputi : motivasi, persepsi, kepribadian, dan sikap.
3. Faktor organisasi, meliputi : job design, kepemimpinan dan penghargaan.

1.2.2 Beban Kerja

1.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Seorang karyawan tentunya memiliki beban kerja pada suatu pekerjaannya. baik dalam intensitas berat maupun ringan. Menurut Munandar (2015), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Adapun penjelasan mengenai beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No.12/2008 menjelaskan bahwa beban kerja yaitu suatu pekerjaan yang harus dipikul sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Jika kemampuan karyawan tinggi terhadap tuntutan kerja, maka akan timbul rasa bosan. Namun jika kemampuan karyawan rendah dibanding tuntutan kerja juga bisa berpengaruh kelelahan pada karyawan. Beban kerja dapat di kategorikan 3 standar :

1. Standart workload (beban yang standar)
2. Over capacity (beban kerja yang tinggi)
3. Under capacity (beban kerja yang rendah)

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tekanan suatu pekerjaan yang sanggup menjalankan tugas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan yang berlebih akan membuat kondisi kesehatan yang buruk, dan begitupun sebaliknya jika pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan standar, maka karyawan akan mengupayakan kerja agar mendapatkan hasil yang optimal.

1.2.2.2 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Nursalam (2014), untuk menghitung beban kerja dapat dilakukan dengan tiga cara berikut ini :

1. Work Sampling

Pada teknik work sampling peneliti akan melakukan pengamatan pada responden yang kita amati. Hasil dari pengamatan akan mengetahui besarnya jumlah sampel yang dilakukan pada penelitian. Artinya, data akan disebarkan kepada responden guna untuk mengetahui analisis data dari suatu perusahaan yang akan diamati oleh peneliti.

Pada work sampling dapat diamati beberapa hal sebagai berikut :

- a) Jam kerja yang dilakukan responden pada kegiatan sehari-hari ditempat kerja.
- b) Lama jam kerja yang menjadi proporsi kegiatan yang produktif.
- c) Waktu kerja yang diperlukan dalam kegiatan produktif dan non produktif.
- d) Jadwal waktu beban kerja yang dikerjakan.

2. Time and Motion Study

Penelitian ini menggunakan evaluasi pelaksanaan yang ditetapkan oleh perusahaan dimana teknik yang peneliti amati dapat meningkatkan pada kualitas kerja karyawan.

Langkah-langkah dalam mengevaluasi teknik yaitu :

- a) Menentukan sampel yang akan di amati untuk metode sampling.
- b) Membuat daftar kegiatan pada responden disetiap harinya.
- c) Mengklarifikasi seberapa banyak responden yang akan melakukan kegiatan dari daftar kegiatan dan dilakukan secara rutin.
- d) Mengklarifikasi pelaksanaan yang dilakukan oleh responden di perusahaan dengan menghitung waktu objektif yang diperlukan responden.

3. Daily Log

Merupakan catatan kegiatan dalam membentuk work sampling yang dilaksanakan oleh responden yang akan diamati. Catatan kegiatan tersebut meliputi waktu yang diperlukan dalam melakukan kegiatan. Catatan ini guna untuk kerjasama dan kejujuran responden yang akan diamati. Peneliti akan membuat formulir yang nantinya akan dipelajari oleh informan. Sebelum melakukan pencatatan kegiatan peneliti akan menjelaskan cara pengisian serta tujuan kepada responden. Yang perlu untuk

penelitian ini adalah waktu dan lama kegiatan penelitian ini, dan menulis kegiatan yang akan diperlukan agar mencapai pengamatan yang maksimal.

1.2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1) Tekanan waktu

Yaitu waktu yang akan meningkatkan hasil dari beban kerja yang berlebihan yang nantinya akan berpengaruh pada banyak kesalahan yang mengakibatkan pada kondisi kesehatan.

2) Jadwal kerja

Yaitu penyesuaian pada tuntutan kerja untuk berkontribusi pada pekerjaan yang disesuaikan dengan standar jam kerja yaitu 8 jam kerja selama seminggu. Terdapat tiga jadwal yaitu jadwal kerja yang fleksibel, shift malam, dan lembur.

3) Peran atau konflik

Konflik bagi perusahaan yang akan menantang bagi setiap individu atau organisasi.

4) Kebisingan

Pencapaian tugas yang akan mempengaruhi kesehatan dan performancenya karena efektifitas mengikuti kondisi suatu perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya.

5) Information overload

Adanya informasi tugas yang bersamaan sehingga beban kerja semakin berat.

6) Temperature Extremes

Kondisi kerja yang beresiko pada kesehatan yang akan berlangsung lama disebabkan oleh cuaca yang saat ini terjadi.

7) Repetitive action

Beban kerja yang berat sehingga karyawan akan kelelahan dan merasa bosan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pada kinerjanya.

8) Tanggung jawab

Yaitu beban kerja yang harus diselesaikan pada waktunya. Jenis tanggung jawab setiap karyawan tentunya berbeda-beda tergantung dari jobdesk yang didapat.

Menurut Tarwaka (2015), Faktor beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang dimiliki pada tubuh itu sendiri yang diakibatkan dalam beban kerja eksternal. Berikut faktor dari internal sebagai berikut :

- a. Faktor somatic, yang meliputi : kondisi kesehatan, ukuran tubuh, dan status gizi.
- b. Faktor psikis, yang meliputi : kepemimpinan, kepuasan, motivasi, persepsi, dan sebagainya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berada dari luar tubuh pekerja. Berikut yang termasuk dari faktor eksternal :

- a. Tugas(task), merupakan tugas fisik misalnya merapikan ruang kerja yang tugasnya memiliki mental kesulitan dan tanggung jawab yang kompleksitas.
- b. Organisasi kerja, organisasi yang mempengaruhi pada beban kerja yaitu : kebijakan pada mutu pelayanan, lama waktu kerja, sistem kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang berkaitan pada beban kerja yang berpengaruh tambahan terhadap lingkungan kerja meliputi : lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja fisik (penerangan, getaran mekanis, dan kebisingan), lingkungan biologis (virus dan bakteri).

1.2.2.4 Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2015), beban kerja terdapat dua aspek yaitu :

1. Beban kerja tuntutan fisik

Kondisi yang mendapatkan hasil yang optimal disamping ada dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi fisik ini akan berdampak pada kesehatan seorang pekerja. Kondisi fisik juga mempengaruhi psikologis dan kondisi fatal. Dalam hal ini kondisi mental seseorang harus di pastikan dalam

keadaan sehat dengan melakukan istirahat yang cukup dengan adanya dukungan sarana yang aman dan nyaman.

2. Beban kerja tuntutan tugas

Kerja lembur juga dapat menjadi penyebab dimana karyawan menjadi kelelahan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah akan berbeda pengaruhnya pada kinerja karyawan.

1.2.2.5 Indikator Beban Kerja

Pada umumnya beban kerja adalah sebagai pembandingan antara kemampuan dengan tuntutan tugas. Jika kemampuan cenderung lebih tinggi dari tuntutan kerja maka akan menimbulkan rasa bosan, begitu sebaliknya jika kemampuan cenderung lebih rendah maka akan muncul rasa kelelahan yang berlebih.

Menurut Putra (2012) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dari beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Suatu tugas kerja atau pandangan mengenai besarnya target dalam pekerjaan yang akan mengenai hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan tentang bagaimana seorang individu dalam suasana kerjanya, misal dalam mengatasi tugas yang belum pernah

dilakukan sebelumnya dan mengambil keputusan dengan cepat dalam pengerjaan tugasnya.

3. Penggunaan waktu

Yaitu pandangan yang berhubungan langsung terhadap produksi(waktu, lingkaran, atau waktu dasar dan baku).

4. Standar pekerjaan

Pandangan yang memiliki kesan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

5. Jadwal kerja

Ada tiga tipe pada jadwal kerja yaitu : night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

1.2.3 Lingkungan Kerja

1.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berdampak pada baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sucipto, 2015). Dalam hal ini, seseorang akan selalu berusaha beradaptasi dalam keadaan lingkungan disekitarnya. Demikian juga halnya saat melakukan pekerjaan, karyawan tidak bisa dipisahkan oleh keadaan disekitar

mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja diantaranya menjadi berikut :

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok yang didalamnya terdapat beberapa kelengkapan fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kesan rasa nyaman untuk pekerja agar menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi emosi karyawan dimana tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dengan waktu yang efektif akan menghasilkan prestasi karyawan juga tinggi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka bisa di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil kerja yang optimal, dimana pada lingkungan kerja terdapat fasilitas dari perusahaan untuk mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

1.2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja dapat di uraikan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut(Simanjuntak, 2003) :

1. Pelayanan

Pelayanan karyawan adalah aspek yang wajib dilakukan setiap perusahaan terhadap kemampuan kerja. Pelayanan yang baik menurut perusahaan akan menciptakan karyawan lebih tekun pada pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab pada penyelesaian pekerjaannya, dan bisa menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya yang optimal. Berikut beberapa pelayanan pada pekerjaan :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya memiliki rasa yang aman agar timbul pada kenyamanan para karyawan. Kondisi kerja disebabkan penerangan yang cukup, suhu udara yang sesuai, kebisingan yang bisa dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang dibutuhkan dan kenyamanan pada kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat berpengaruh untuk memperoleh produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan yang mendorong motivasi, semangat serta

pengetahuan kerja dengan hubungan yang kondusif, penurunan pada produktivitas pada karyawan adalah ketidak serasian terhadap para karyawan lainnya sebagai pendukung semangat untuk melakukan kerja yang optimal.

1.2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19) jenis dari lingkungan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Segala kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang berpengaruh kepada karyawan kurang lebih secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja secara langsung meliputi : meja, kursi, peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan umum meliputi : pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan atasan dan bawahan.

1.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014) Indikator dari lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a) Bangunan tempat kerja

Desain bangunan dari tempat kerja karyawan, seperti ruang kerja dan suhu udara.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan adanya perlindungan diri seperti sarung tangan, masker, dan sepatu.

c) Fasilitas

Fasilitas yang dibutuhkan karyawan sebagai pendukung dalam penyelesaian tugasnya, seperti kantin, mushola, kamar mandi dan adanya tempat istirahat.

2. Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian suatu organisasi yang bisa memaksimalkan dalam bekerja.

b) Hubungan antara atasan dengan karyawan

Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan memiliki sifat saling menghargai, akan menimbulkan rasa hormat antara masing-masing individu.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama harus dijaga dengan baik karena dapat mempengaruhi pada suatu pekerjaan yang dilakukan, dan agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien.

1.2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa faktor yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2017:26) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Kondisi yang harus terpenuhi dalam pencahayaan karena sangat besar bagi kenyamanan disaat bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Setiap tubuh manusia berbeda-beda jadi bisa membiasakan diri dari suhu yang dihadapinya setiap hari.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kondisi dalam udara yang terlalu banyak air yang berpengaruh karena akibat dari temperatur udara, radiasi panas, kecepatan udara bergerak, akan mengakibatkan pada keadaan tubuh karyawan.

4. Sirkulasi udara

Oksigen yang setiap harinya sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk bertahan hidup. Udara di sekitar lingkungan yang kotor akan berpengaruh pada kadar oksigen yang telah terkuras yang akan membahayakan pada tubuh karyawan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Polusi yang akan mengganggu konsentrasi karyawan di saat bekerja dalam jangka panjang dan mengakibatkan kesalahan dalam mendapatkan informasi saat bekerja.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang di akibatkan dari alat mekanis yang akan getar sampai ke tubuh karyawan dan menimbulkan kejadian yang tidak di inginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Terdapat gangguan penciuman di sekitar tempat kerja tentu berpegaruh sangaet mengganggu konsentrasi dan dianggap sebagai pencemaran lingkungan tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan penataan tempat atau layout tempat kerja. hal ini berpengaruh besar terhadap suasa nyaman pada tempat kerja.

9. Dekorasi di tempat kerja

Suatu yang masih berhubungan dengan tempat kerja dimana tidak hanya berkaitan dengan dekorasi saja. Namun, juga memperhatikan cara pengaturan tata letak sesuai dengan tempatnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Berikut ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2017:27) yaitu sebagai berikut :

1. kurangnya perhatian dan motivasi dari pimpinan yang mempengaruhi bagaimana karyawan diberikan penghargaan atas apa yang telah karyawan raih.
2. Kerjasama dengan rekan kerja atau sekelompok dimana mereka akan merasakan bagaimana kerjasama yang baik.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti, secara konseptual kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada kualitas dan kuantitas dalam pencapaian tugasnya. sementara beban kerja adalah suatu tugas yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tolak ukur kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya. Dengan itu suatu beban kerja yang tinggi akan menurunkan suatu kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja merupakan sebagian pekerjaan yang harus dipikul dalam suatu jabatan atau organisasi dalam perusahaan. Dalam beban kerja ada tugas yang wajib ditarget dalam waktu yang ditentukan. Artinya, bila tugas yang telah di berikan kepada karyawan melebihi batas kemampuan karyawan maka akan semakin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan banyak menguras tenaga sehingga akan membuat karyawan kelelahan dari segi mental dan fisik. Pengaruh beban kerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan namun juga dapat dilihat dari penyelesaiannya dalam pekerjaan karena tingkat kesulitannya.

Beban kerja pada karyawan akan menghasilkan output yang berbeda. Jadi beban kerja yang meningkat akan membuat suatu kinerja yang menurun. Beban kerja adalah sebagai tanggung jawab pada karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan maka beban kerja akan menjadi hambatan maupun kendala dalam melakukan suatu pekerjaan. Beban kerja yang tinggi maka akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Penelitian Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul Wehelmina Rumawas (2018) mengatakan bahwa beban berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti, Lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja baik berupa fisik maupun non fisik yang memberikan rasa aman dan menyenangkan. Keadaan lingkungan kerja yang baik juga akan

berpengaruh positif pada rasa kenyamanan agar kinerja suatu karyawan tersebut mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, tidak nyaman pada suatu lingkungan kerja akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Nuraini (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kegiatan seorang karyawan, baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. Tempat dimana karyawan akan menghabiskan waktu serta pikirannya untuk menghasilkan sesuatu yang akan berdampak pada proses kerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan adanya lingkungan bersih di perusahaan akan membuat suasana yang menyenangkan, hubungan antar pekerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, bau yang tidak sedap, dan akan terjaminnya kondisi lingkungan luar gedung yang menjadi proses penunjang yang akan mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Penelitian Yosiana*, Adya Hermawati and Muchlis H. Mas'ud (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif bagi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka semakin berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

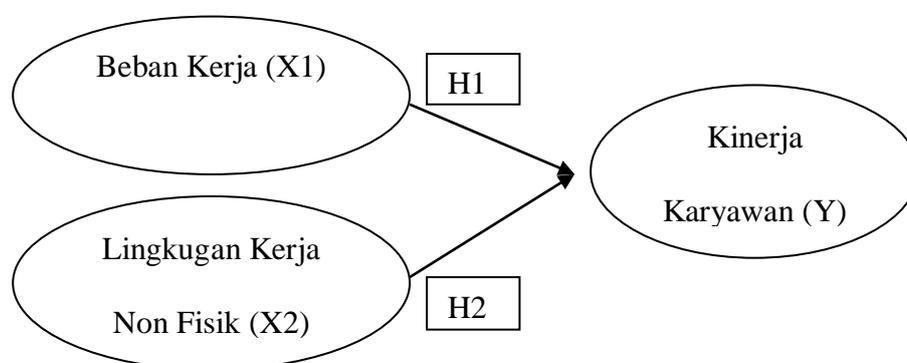
1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari penjelasan yang peneliti jabarkan dengan dukungan penelitian terdahulu, peneliti sajikan dalam kerangka konseptual. Kinerja

karyawan adalah suatu keberhasilan yang telah di capai karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai finish yang maksimal. Terdapat di dalam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, yaitu tingkat beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. dari kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memiliki beban kerja dan lingkungan kerja yang memadai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mengurangi beban kerja, perusahaan seharusnya melihat dari kondisi karyawan sehingga memberikan tugas sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan mempermudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Selain beban kerja, pengaruh lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi pada kinerja karyawan sehingga hubungan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari kerangka pemikiran di atas, maka model analisa kerangka konseptual bisa dilihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar 2.1 :

X1 : Beban Kerja sebagai variabel independen

X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel independen

Y : Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

→ : Pengaruh Variabel Dependen terhadap Variabel Independen

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian, dimana peneliti masih harus menguji kebenarannya. Berdasarkan dari tujuan, penelitian yang relevan dan kerangka diatas maka hipotesis yang digunakan penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Mojokerto

H2 : Semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Merak Jaya Beton Mojokerto.