

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Didalam perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya, tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan dengan baik karna lingkungan kerja sangatlah penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologis* karyawan dalam bekerja dan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan keraja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik menurut Amstrong dalam Suryaningrum et al., (2019:1322) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co- workers.* Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

a. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan

peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

a. Lingkungan kerja temporal

1. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

2. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

1. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang

sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

3. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Menurut Sunyoto (2012:44), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

a. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Wursanto (2010:177) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebut sebagai lingkungan kerja psikis adalah keadaan yang terjadi di tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaanya. Lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan melalui hubungan – hubungan dengan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, dan atasan dengan bawahan.

2. Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan pancaindera manusia. Selain itu, lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan human relations yang sebaikbaiknya. Karena itulah maka untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan human relations yang baik. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam organisasi karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

1. *Human Relations*

Hubungan pegawai dapat diartikan dengan hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam sebuah organisasi, karena pegawai secara individu merupakan manusia. Effendy dalam Dharmawan (2011:62-63) berpendapat hubungan manusiawi (*Human Relations*) dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Effendy dalam Dharmawan (2011:63) yang mengatakan bahwa “hubungan manusiawi adalah komunikasi antar personal (*Interpersonal communication*) untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati”. Selanjutnya Mulyana (2013) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) adalah “interaksi tatap muka antar dua orang atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula”. Jadi *human relations* adalah merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun ruang lingkup *human relations* menurut Heidjrahman (2012:63) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
2. Hubungan antar karyawan

2. *Fasilitas pelayanan*

Karyawan Yang dimaksud fasilitas pelayanan karyawan dalam penelitian ini adalah semua fasilitas fisik yang bersifat suplementer/melengkapi kantor yang bersangkutan. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini dimaksudkan agar pegawai tenteram dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Menurut Herman dalam Dharmawan (2011:64) bahwa “pemeliharaan merupakan suatu langkah perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dengan baik dan produktif, dengan cara memperhatikan kondisi fisik, mental dan sikap karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai”. Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut:

1. Agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya
2. Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi
3. Menumbuhkan loyalitas
4. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
5. Mengefektifkan proses pengadaan karyawan.

Sedangkan tujuan bagi karyawan adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya,
2. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan,
3. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan
Pelayanan secara non fisik yaitu disediakanya kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau ide, maupun kesempatan untuk mengungkapkan permasalahan yang sedang dihadapi pegawai.

3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik menurut Sihombing dalam Cintia & Gilang, (2016:140) antara lain:

a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitas- nya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

b. Hubungan antar sesama pegawai

Hubungan kerja antar sesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi

kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Beban Kerja

1. Definisi 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 berbedabeda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

Menurut Dhania dalam Ariyati & Mahera (2018:4) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah keegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Suwatno & Priansa (2016:250-251) Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload).

Menurut Astianto (2014:5) 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 di bawah standar, maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan.

Menurut definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Dalam Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

- a. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
- b. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

- c. 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.
- d. Menyempurnakan (*Redesign*) Standar Operating Procedure (SOP) Menyempurnakan SOP karena adanya *redesign* tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
- e. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-Faktor Beban Kerja Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Mariadi dalam Ratnasari & Purba, (2018:184) menyatakan:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar pekerjaan seperti:
 - 1. Tugas Tugas yang bersifat fisik, ruang kerja, sikap kerja, tugas/tugas bersifat psikologis.
 - 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja dan pengupahan.
 - 3. Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam pekerjaan akibat reaksi dengan faktor eksternal itu sendiri. Selain itu faktor internal meliputi berbagai bagian (jenis kelamin, umur, dan gizi), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011:23), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

- a. 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.
- b. 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.
- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya faktor internal dan eksternal dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam

tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerjaan.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Asriani et al. (2018:20) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit 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 dan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

5. Indikator Beban Kerja

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Putra dalam Sulastri & Onsardi (2020:88) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Misalnya pemberian target penjualan setiap bulan pada karyawan yang harus dicapai dalam satu bulan.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya menghampiri dan melayani customer yang datang, proses pengecekan barang new arrival dengan ketelitian dan ketepatan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan dengan ketentuan 8jam bekerja dalam sehari dimana 7jam bekerja dan 1jam untuk beristirahat.

4. Standar Pekerjaan

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

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja dalam kamus besar indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperhatikan. Menurut Sinambela (2016:481) kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka menvapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2015:9) menyatakan kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Meunrut Edison et al.(2016:206) kinerja adalah hasil dari seuatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasaikan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapai hasil kerja secara kukalitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tujuan yang berikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut

diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan menurut Sudarmanto (2015:15) yaitu sebagai berikut:

- a. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- b. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- c. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- d. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- e. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan kebijakan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi selalu sesuai dengan tujuan.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson dalam Irawati & Carollina (2017:54) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- c. Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

4. Indikator Kinerja

Menurut Soedjono dalam Dwinati et al. (2019:89) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan dari pihak lain.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	N. Lilis Suryani (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang) JENIUS. Vol. 2, No. 3, Mei 2019 ISSN : 2581-2769 DOI: 10.32493/jjsdm.v2i3.3017	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta	Analisis Regesi Linier Berganda	- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

				- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Chantika Rivalita, Ary Ferdian. (Jurnal Mitra Manajemen) JMM Online Vol. 4 No. 4 April (2020) 509-522 ISSN: 2614-0365 DOI: 10.52160/ejmm.v4i4.361	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom	Analisis Regesi Linier Berganda	- Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja	Analisis Regesi Linier Berganda	- Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh

	Tarigan. (Jurnal Indonesia Sosial Teknologi) Vol. 2, No. 3 Maret 2021 ISSN: 2723-6609 DOI:10.36418/jist.v2i3.104	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera		secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.
4	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN : 2338 – 9605 DOI: 10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Analisis Regesi Linier Berganda	- Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ni Made Gunastri, I Gusti Gede Oka Pradnyana. Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 9, No. 2 Januari 2018 ISSN: 2301-8879 DOI:	Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regesi Linier Berganda	- Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

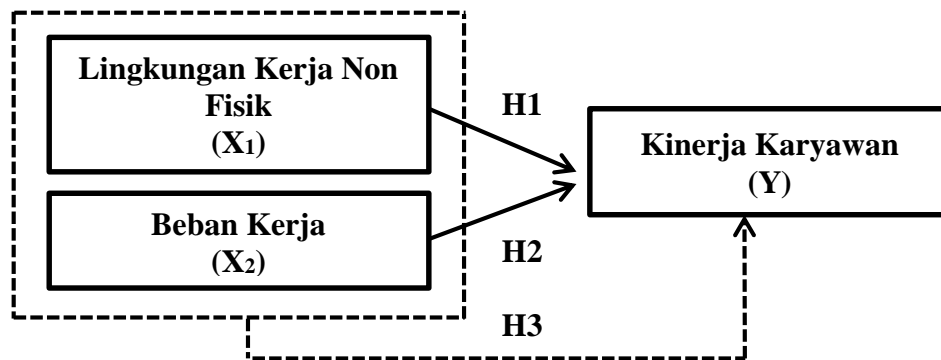
	10.22225/kr.9.2.445. 1-10	Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung.		
6	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah. ASSET: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20 p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462 DOI: 10.24269/asset.v2i1.2548	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Analisis Regesi Linier Berganda	- Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana

teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiono (2016), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Kerangka berfikir yang baik akan menjalankan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran yang teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap
Kinerja Karyawan

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang

relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penulis membuat hipotesis berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso & Ramadhyanti (2015:176) Lingkungan kerja non Fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan, karena hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, maupun bawahan kepada atasan akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Pada penelitian N. Lilis Suryani (2019) hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Chantika Rivalita, dan Ary Ferdian (2020) hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Pegasus Ligkungan Kerja Non Fisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Citrus *Department Store* Mall Botani Square Kota Bogor.

2. **Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Menurut Dhania dalam Ariyati & Mahera (2018:4) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah keegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Unsur yang menimbulkan beban kerja berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini akan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban kerja yang berlebih.

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan atau rutinitas akan timbul rasa bosan dan monoton.

Pada penelitian Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021) hasil penelitian

menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat Pegaaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Citrus *Department Store* Mall Botani Square Kota Bogor.