

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang.

Menurut Afandi (2018:83) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Abdurrahman (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Bernardin dan Russell dalam (Putri, 2020:27) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Nurjaya (2021:63) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan

hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi.

Menurut Kasmir (2018:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh

penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Susilowati, Retnowulan & Widiyanti (2018:194) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Dharma dalam (Sazly & Winna, 2019:78) menyatakan “evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur, sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Pendapat Wirawan dalam (Sazly & Winna, 2019:78) menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen SDM.

Menurut Mejia, dkk dalam (Jumiyati & Harumi, 2018:37) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang terdiri atas berikut:

- 1) Identifikasi, yaitu proses mengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang

berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.

- 2) Pengukuran, yaitu inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang baik dan buruk. Manajemen perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
- 3) Manajemen, yaitu tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Sazly & Winna, 2019:78) pada dasarnya meliputi:

- 1) Meningkatkan etos kerja
- 2) Meningkatkan motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan

- 4) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- 5) Pemberian imbalan yang sesuai
- 6) Untuk pembeda antar karyawan
- 7) Pengembangan SDM
- 8) Alat untuk membantu dan mendorong karyawan agar inisiatif
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik
- 10) Untuk memperoleh umpan baik dari karyawan
- 11) Pemutusan hubungan kerja
- 12) Memperkuat hubungan antar karyawan
- 13) Sebagai alat penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2018:26), yaitu sebagai berikut:

1) Meningkatkan prestasi kerja

Dengan penilaian kinerja pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik agar dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2) Memberi kesempatan kerja adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4) Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

5) Kepuasan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6) Mendiagnosis desain kesalahan pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan

f. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau

kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Sedangkan menurut Fasha & Lestari (2019:3) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
- 3) Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
- 4) Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, peneliti berpedoman kepada indikator yang disampaikan oleh Kasmir (2018:208), di antaranya Kualitas (Mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan

produktifitas kerja karyawan, Rubiarty Nadia (2018:7).

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi. Sari Kiki (2018:56).

Menurut Priansa (2018:29) 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 underlead*).

Sedangkan menurut pendapat menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Affandi (2018:183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber

daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya.

Berdasarkan pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

b. Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019:195) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal-hal seperti:

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil

kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2018:23) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1) Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2) Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni 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.

Menurut Putra dalam (Rolos et al., 2018:21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3) Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021:35), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
- 2) Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
- 3) Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan penjelasan indikator beban kerja diatas, peneliti berpedoman kepada indikator yang disampaikan oleh Putra dalam (Rolos et al., 2018:21) diantaranya : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat dalam Agustini dkk (2018:31) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, antara lain: tata letak ruang kerja, cahaya di dalam ruangan, suhu dan kelembaban, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di dalam perusahaan yang berpengaruh pada segala aktivitas karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, yaitu seperti komputer, *printer*, meja, kursi dan lain sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut sebagai lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas jenis lingkungan kerja fisik yang ada pada PT. Prima Rizki Sejahtera saja, tidak dengan lingkungan kerja non fisik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Sudaryo (2018:48) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di dalam kantor tersebut. Penerangan yang ada di dalam kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo sudah lebih dari cukup sehingga seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Serta penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahankesalahan dapat dihindari oleh para pegawai pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya.

2) Pewarnaan

Pewarnaan merupakan hal yang paling berpengaruh dalam suatu kantor. Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dalam menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Pewarnaan dalam kantor Kelurahan

Gamping Krian di Sidoarjo sudah cukup baik sehingga berpengaruh pada pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan pada kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo tidak perlu dikhawatirkan lagi karna para pegawai dan seluruh staf yang ada sangat menjaga lingkungan kantor mereka selain itu di dalam kantor kelurahan tersebut juga memiliki petugas kebersihan yang setiap hari membersihkan kantor.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara merupakan proses perputaran udara yang bertujuan untuk menciptakan ketersediaan udara yang bersih dalam lingkungan kantor tersebut. Perputaran udara yang ada pada kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo masih harus diperbaiki meskipun berada di pedesaan sehingga udara yang ada sangatlah bersih tetapi letak kantor kelurahan berada di tepi jalan desa sehingga masih ada polusi dari pengguna jalan sekitar.

5) Suara atau kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki telinga dan bunyi tersebut dapat merusak pendengaran serta mengganggu ketenangan pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dalam bekerja. Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

6) Keamanan

Keamanan ditempat kerja merupakan rangkaian upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang bagi pegawai kantor Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, peneliti berpedoman kepada indikator yang disampaikan oleh Afandi (2018:70), yaitu Pencahayaan, Warna, Udara, Suara.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Polakitang, A.F., Koleanga, R., & Ogi, I. (2019). Jurnal EMBA, 7(3).	Variabel Bebas: 1. Beban Kerja (X1), 2. Lingkungan Kerja (X2), 3. Stres Kerja (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan.
2.	Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., & Chamidah, S. (2019). Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis, 2(1).	Variabel Bebas: 1. Beban Kerja (X1), 2. Stres Kerja (X2), 3. Lingkungan Kerja (X3), Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. 2. “Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. 3. “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. 4. “Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun”.
3.	Nabawi, R. (2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2).	Variabel Bebas: 1. Lingkungan Kerja (X1), 2. Kepuasan Kerja (X2), 3. Beban Kerja (X3), Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 2. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. 3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil
4.	Dendeng, R. C. V., Adolfina., & Uhing, Y. (2020). Jurnal EMBA, 8(4).	Variabel Bebas : 1. Beban Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Beban Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
5.	Bimantara, A. M., Dotulong, L. O.H. & Lengkong, V. P.K. (2021). Jurnal EMBA. 9(4).	Variabel Bebas : 1. Beban Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Komunikasi (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado 3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado 4. Beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado
6.	Pambudi, D. R. A., Suwarson, B., & Fajaria, N. (2022). JEKOMBIS, 1(4).	Variabel Bebas: 1. Beban Kerja (X1), 2. Disiplin Kerja (X2), 3. Lingkungan Kerja (X3), Variabel Terikat: Kinerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Beban kerja yang dibebankan akan mempengaruhi kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja tersebut, 3. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, 4. Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil
7.	Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). JESYA, 5(1).	Variabel Bebas : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian fillpack. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian fillpack. 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian fillpack. 4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack.
8.	Santanu, T., R. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(4).	Variabel Bebas : 1. Stres Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01. 2. Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01.
9.	Hermawan, Eric. (2022). Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2).	Variabel Bebas : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda.	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile. 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. 4. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Identitas Jurnal	Data Variabel	Metode Analisis	Hasil
10.	Muslih., & Hardani, R.T.S. (2022). <i>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology</i> (IJESET). 1(1).	Variabel Bebas : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. 3. Secara simultan lingkungan kerja dan beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

C. Kerangka Pemikiran

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan atau organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, adalah suatu hal yang tidak mungkin tujuan perusahaan dapat tercapai, sedangkan peningkatan produktivitas akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang ada akan

menguntungkan perusahaan.

Begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka setiap pimpinan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti pemberian beban kerja yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut pendapat Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

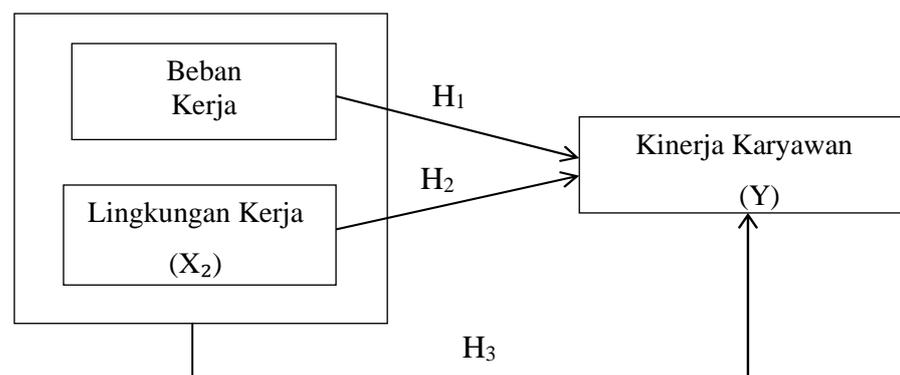
Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Jika beban kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sudah baik, maka kinerja karyawan pun akan baik dan akan meningkat. Hal tersebut akan berakibat pula terhadap mudahnya tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung dalam penelitian ini yaitu

penelitian yang dilakukan oleh Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi, Bambang Suwarson, dan Nuraidya Fajariah (2022:70) tentang Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan . Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor kelurahan Burengan.

Setelah diuraikan dalam pemikiran diatas, uraian tersebut membuat paradigma yang tergambar pada gambar 1 sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau masih bersifat praduga yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada landasan teori. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Jika perusahaan sudah sesuai memberikan beban kerja kepada karyawan yang memang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sudah sesuai dengan kapasitas karyawannya, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh setiap karyawan maka kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah (2019:18), menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan dan Cucu Mulyati (2022:407) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian *fillpack*.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aron F. Polakitang,

Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019:4173) secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁ : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Rizki Sejahtera.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti, dan Putriawati (2020:290), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan (2022:179), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019:181), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Kemudian,

Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Rizki Sejahtera.