

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Setiap pekerjaan apa pun, memerlukan 2 hal penting, yakni, pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau otak, dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan-kekuatan fisik atau otot. Kedua hal ini, baik otak maupun otot, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

Menurut (“Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 Tahun 2012,” 2012, p. 3) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Sedangkan menurut (Permendagri, 2013, p. 2) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.1.2 Indikator Beban Kerja

Terdapat empat indikator beban kerja yaitu: (Sitepu, 2013, p. 4)

1. Waktu kerja
2. Jumlah Pekerjaan
3. Faktor internal tubuh
4. Faktor eksternal tubuh

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi yang mempunyai kreativitas

tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. (Kadarisman, 2012, p. 301).

2.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja

Di samping beban kerja seperti disebutkan diatas, karyawan diinstitusi mana pun masih menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari. Yang dimaksud beban tambahan bagi setiap tenaga kerja adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan kerja atau tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan disuatu institusi atau organisasi, antara lain: (Notoatmodjo, 2009, p. 133)

- a. Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
- b. Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.
- c. Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut dan sebagainya.

- d. Faktor biologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau komputer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya.
- e. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya ada kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja: (Sunyoto, 2012, p. 44)

1. Pencahayaan dan penerangan:

Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi karyawan. Sebaliknya kinerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan dan huruf (membaca dan menulis).

Apabila pekerjaan karyawan berhubungan dengan fisik dan menggunakan peralatan kerja, terutama mesin, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja berarti berdampak pada kesakitan, dan akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

2. Kebisingan:

Bunyi adalah sesuatu yg tidak bisa kita hindari dalam kehidupan sehari-hari termasuk ditempat kerja. Bahkan bunyi yang kita tangkap melalui telinga merupakan bagian dari pekerjaan kita, misalnya: bunyi

telepon, bunyi mesin mobil atau motor, bunyi hentak sepatu, pintu yang dibuka, dan sebagainya. Bagi karyawan yang bekerja dikantor atau di pelayanan, bunyi-bunyi tersebut adalah biasa dan tidak akan menimbulkan gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja.

Tetapi bagi karyawan yang bekerja di pabrik atau perusahaan yang menggunakan alat mesin, maka peralatan tersebut jelas akan menimbulkan kebisingan. Kebisingan ini akan berakibat gangguan pendengaran bagi karyawan, dan dalam jangka lama akan mengakibatkan kelelahan karyawan. Akibat yang lebih lanjut dari kelelahan ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

3. Penyejuk tempat kerja:

Lingkungan kerja di negeri tropis seperti Indonesia ini memang tidak menguntungkan dilihat dari segi kenyamanan kerja. Bekerja itu sendiri adalah merupakan aktifitas atau kegiatan, yang membutuhkan energi. Baik karyawan yang bekerja mengandalkan kekuatan otak, lebih-lebih karyawan yang bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik akan mengeluarkan energi, yang efeknya tubuh merasa panas. Apabila ditambah dengan lingkungan kerja yang panas, maka hasilnya adalah kerja yang tidak nyaman, sehingga cepat lelah atau meningkatnya kelelahan kerja. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja hendaknya mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang lebih dingin dengan melengkapinya dengan *Air Condition*, atau mengusahakan adanya

sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan dipasang AC.

4. Bebas serangga:

Banyaknya serangga di lingkungan tempat kerja suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Binatang atau serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain: lalat, nyamuk, dan kecoa. Binatang-binatang serangga tersebut disamping mengganggu kenyamanan kerja terutama bagi wanita geli, bahkan takut melihatnya, tetapi serangga tersebut juga merupakan pembawa penyakit. Misalnya nyamuk *aedes* merupakan *vector* penyakit demam berdarah, lalat dan kecoa dapat menularkan penyakit diare. Karyawan yang terjangkit penyakit-penyakit tersebut akan menyebabkan tingginya absen karyawan, dan menurunkan produktifitas kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan tempat kerja harus bebas dari binatang serangga tersebut.

5. Bau-bauan:

Bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar atau WC yang tidak bersih, meskipun tidak menyebabkan penyakit, tetapi jelas akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketidaknyamanan kerja sehingga mengganggu produktifitas karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang kondusif harus bebas dari

bau-bauan yang tidak sedap. Penggunaan pengahrum ruangan adalah solusi untuk menghilangkan bau-bauan tidak sedap tersebut.

6. Peralatan kerja (ergonomik):

Peralatan kerja, misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan yang bersangkutan, disebut peralatan kerja yang ergonomik. Ukuran meja dan kursi, meja komputer, dan sebagainya yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan pemakainya disebut peralatan kerja yang tidak ergonomik. Peralatan kerja yang tidak ergonomik ini, disamping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang bisa menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang bisa menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu peralatan kerja bagi karyawan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai atau cocok dengan setiap karyawan yang menggunakannya.

7. Alat-alat pelindung diri:

Bagi karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan peralatan mesin, atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi, harus menggunakan alat-alat pelindung diri (APD). Misalnya karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan mesin atau mengeluarkan kebisingan, ia harus menggunakan penutup telinga. Bagi mereka yang bekerja di tempat kerja yang berdebu, atau mengeluarkan bau-bauan akibat bahan kimia, mereka harus menggunakan masker, dan sebagainya.

Apabila karyawan yang bekerja di tempat kerja yang beresiko seperti tersebut dan tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu manajemen di tempat kerja yang beresiko seperti ini, harus bertanggung jawab untuk menyediakan APD bagi karyawannya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. Semakin baik kinerja individu dalam kelompok, maka dapat dikatakan pula kinerja kelompok tersebut baik pula. (Fatimah, 2016, p. 16).

Menurut (Fahmi, 2013, p. 2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja menurut (Amir, 2015, p. 5) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

2.1.3.1 Penilaian Kinerja

Penilaian (*assessment*) adalah mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya.

Penilaian (*assessment*) adalah mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses dimana organisasi mendapatkan informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. (Noe, 2010, p. 452).

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala, karena hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus dan sebagainya. (Wijayanto, 2012, p. 258).

Terdapat beberapa penyebab karyawan berkinerja tidak optimal, antara lain: kurang bekerja keras, masalah eksternal dan masalah personal. Kemampuan yang kurang memadai (*inadequate skills*) perlu diatasi dengan peningkatan kompetensi karyawan. Jika karyawan kurang bekerja keras (*lack of effort*), karyawan tersebut perlu diberi motivasi.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Terdapat dua kategori dasar dari penilaian yang sering digunakan dalam organisasi yaitu: (Fahmi, 2013, p. 68).

a. Metode objektif (*objective methods*)

Menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Metode pengembangan (*judgemental methods*)

Yaitu metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan. (Wibisono, 2011, p. 3). Menurut (Amir, 2015, p. 123) Indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan kinerja telah terjadi.

Menurut (Moeheriono, 2014, p. 34) ada beberapa indikator kinerja yang baik dan ideal yaitu:

1. Spesifik dan jelas, Sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi arti.
2. *Measureable*, dapat diukur dan jelas ukuran yang dipergunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif, dan dapat menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak, dan proses.
3. *Attributable*, indikator kinerja yang dibuat harus bermanfaat dalam pengambilan keputusan.
4. *Fleksible* dan *sensitive* terhadap perubahan sewaktu-waktu atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

5. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan yang sudah benar (*Are we doing the right things?*).
6. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*Are we doing things right?*).
7. *Consistency*, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu tertentu maupun pada antar unit organisasi.
8. *Comparability*, setiap indikator kinerja seharusnya mempunyai daya banding secara layak dan tepat diantara indikator yang lain.
9. *Clarity*, setiap indikator kinerja harus sederhana, dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti dan dipahami atau tidak bertele-tele pada seluruh anggota organisasi.
10. *Controllability*, pengukuran kinerja misalnya terhadap seorang manajer pertimbangannya harus berdasarkan pada wilayah atau departemen yang dapat dikendalikannya.
11. *Contingency*, merumuskan indikator kinerja pertimbangannya bukan variabel yang independen dari lingkungan *internal* dan *eksternal* saja, tetapi struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan

kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.

12. *Comprehensiveness*, merumuskan indikator kinerja harus dapat merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
13. *Boundedness*, merumuskan indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan dan keberhasilan visi misi organisasi.
14. *Relevance*, merumuskan indikator kinerja membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan dengan indikator lainnya dan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
15. *Feasibility*, target-target yang dipergunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.
16. *Timely*, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
17. *Efektif data dan informasi*, yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh S.R. Muhammad., Adolfina., G.Lumintang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” dalam Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Universitas Samratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh F.R. Tjiabrata., B. Lumanaw., L.O.H. Dotulong (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado, dalam jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Universitas Sam Ratulangi, No ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif

kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh F. Khasifah., R. Nugraheni (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana” dalam *Diponegoro Journal of Management*, Vol.5 Nomor 1, tahun 2016, Universitas Diponegoro, No. ISSN 2337-3792. Penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana yang berjumlah 229 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh R. Permansari (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang” dalam *Management Analysis Journal*, Universitas Negeri Semarang, Indonesia, No. ISSN 2252-6552. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan

menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” dalam Jurnal EMBA, vol.1 No.4 Desember 2013, Universitas Sam Ratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. Populasi penelitian ini di BTN cabang Manado sebanyak 72 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016” dalam Jurnal Akuntansi dan Pajak, vol.17 No.2, January 2017, STIE AAS Surakarta, No. ISSN 1412-629X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar. Populasi penelitian ini seluruh karyawan CV. Roda Jati Karanganyar yang berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar, sedangkan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatar variabel independen yang terdiri dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar.

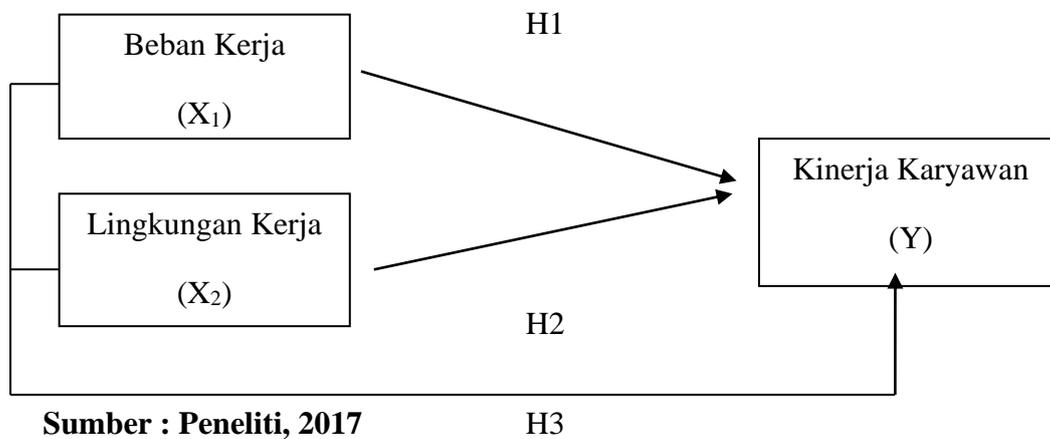
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Variabel	Objek Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	S.R. Muhammad., Adolfina., G. Lumintang (2016)	X ₁ = Lingkungan Kerja X ₂ = Kompensasi X ₃ = Beban Kerja Y = Kinerja Karyawan	Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₃ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ , X ₃ → Y = Signifikan
2.	F.R. Tjiabrata., B. Lumanaw., L.O.H. Dotulong (2017)	X ₁ = Beban Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	PT. Sabar Ganda Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ → Y = Signifikan
3.	F. Khasifah., R. Nugraheni (2016)	X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Beban Kerja X ₃ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai	Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Tidak Signifikan X ₃ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ , X ₃ → Y = Signifikan
4.	R. Permansari (2013)	X ₁ = Motivasi X ₂ = Lingkunga Kerja Y = Kinerja Pegawai	PT. Anugrah Raharjo Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	X ₁ → Y = Signifikan X ₂ → Y = Signifikan X ₁ , X ₂ → Y = Signifikan

5.	A.T. Sitepu (2013)	$X_1 = \text{Beban Kerja}$ $X_2 = \text{Motivas}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Universitas Sam Ratulangi	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_2 \rightarrow Y = \text{Tidak Signifikan}$ $X_3 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_1, X_2 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$
6	Rukminidra (2017)	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	CV. Roda Jati Karanganyar	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$ $X_2 \rightarrow Y = \text{Tidak Signifikan}$ $X_1, X_2 \rightarrow Y = \text{Signifikan}$

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telah kepustakaan. Oleh karena itu kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian.



Gambar 2 .1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain, variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂).

2.4 Hipotesis

Sebagai bahan pengkajian untuk penelitian ini, dari rumusan masalah dan batasan masalah yang ada maka dihasilkan beberapa hipotesa sementara adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

H3 : Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.