

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh suatu jabatan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017: 3378). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Chandra & Adriansyah, 2017: 671). Beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Ahmad Hannani, 2016: 520).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu karyawan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis seperti jabatan, beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi suatu unit organisasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja (Ellyzar, Yunus, 2017: 38).

Beban kerja sendiri merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan, dengan tugas tambahan yang diberikan pada karyawan, hal tersebut menyebabkan beban kerja karyawan melewati standar (Dzirusyidi, Harlen, & Hendriani, 2017: 93).

Jadi, dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Aspek - Aspek Beban Kerja

Menurut (Sutarto, Joebagio, & Pawito, 2016: 81) adapun beberapa aspek yang digunakan untuk menilai beban kerja, meliputi:

1. Aspek Fisik

Beban kerja ditentukan dari tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan dan kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh

2. Aspek Psikologis

Aspek mental/psikologis lebih menekankan pada hubungan interpersonal antara bawahan dengan atasan dan sesama rekan kerja

3. Aspek Waktu Kerja

Waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugas serta tugas tambahan sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh karyawan melebihi dari kapasitasnya, maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perusahaan tersebut.

2.1.1.3. Faktor -Faktor Beban Kerja

Menurut (Lumanaw, 2017: 1572) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Menurut (Irawati & D. Carrollina, 2017: 52) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, pembagian pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, shift kerja, waktu istirahat, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, umur,

kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.1.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Ellyzar, Yunus, 2017: 38) dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Menurut (Irawati & D. Carrollina, 2017: 53) pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori indikator beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran beban kerja dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasarkan kepada penilaian pekerja. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang ditampilkan oleh pekerja yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek aktivitas. Pengukuran jenis ini adalah pengukuran kinerja yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan tolak ukur untuk mengetahui waktu pekerja dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan yang memiliki kualifikasi tertentu, serta diselesaikan dengan waktu kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang dinilai dari tingkat beban kerja karyawan dengan mengetahui suatu tanggung jawab tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.1.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Irawati & D. Carollina, 2017: 52) dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan atau kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan jabatan struktural
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi

7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

2.1.1.6. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan mengakibatkan kondisi keletihan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit dan emosi yang tidak terkontrol.

Menurut (Irawati & D. Carollina, 2017: 52) Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari penurunan kondisi fisik dan turunnya konsentrasi sehingga kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Keluhan Pelanggan

Pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan menyebabkan keluhan pelanggan mengenai hasil kerja yang tidak memuaskan. Seperti harus menunggu antrian yang panjang.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Pegawai tidak memiliki semangat dikarenakan beban kerja yang tidak terkontrol. Hal ini berpengaruh terhadap kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi yang terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Citraningtyas & Djastuti, 2017: 2) merupakan seluruh alat dan bahan pekerjaan yang digunakan, lingkungan seseorang bekerja dan pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Lingkungan kerja menurut (Gunawan, 2017: 57) adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang pekerja yang berada disekitar dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan dan kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan (Saifudin, 2017: 135). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja yang ada

di lingkungan para pekerja (Wuwungan, 2017: 300). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ada disekitar para pekerja dan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan (Kultsum, 2017: 125).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab.

2.1.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Hidayat & Cavorina, 2018: 191), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berhubungan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017: 42), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan senang, dan dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, dengan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja perusahaan harus mengatur pertukaran udara yang baik sehingga menimbulkan kesegaran dan dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Penerangan, suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti berpengaruh terhadap penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.
4. Temperatur, kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup. Menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda.
5. Kebisingan, kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja sehingga kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin.

Sedangkan faktor non fisik dalam melaksanakan pekerjaan berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Menurut (Pima, 2014: 3) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Interaksi antara atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan meliputi tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan konsep. Dengan lingkungan kerja yang nyaman hubungan antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar Karyawan

Dengan lingkungan kerja yang nyaman hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan yang baik dapat menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dalam penelitian (Septianti, 2016: 35), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Penerangan

Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan dan keselamatan kerja.

c. Udara

Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.

d. Keamanan

Keamanan diperlukan guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap aman.

e. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.

b. Tanggung jawab kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.

c. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.

d. Kerjasama antar kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan.

e. Kelancaran komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Simajuntak, 2017: 65) kinerja merupakan serangkaian nilai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya (Insan, 2017: 7).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan waktu yang telah ditentukan (Yulianti, 2017: 54). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Samsul Arifin, 2018: 482).

Kinerja merupakan pencapaian dari pekerjaan seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah hasil karya dari individu baik secara kualitas dan kuantitas (Angga Aditya Arya, G.A.P Candra Dharmayanti, 2018: 97).

Sedangkan menurut (Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018: 99) kinerja (*performance*) adalah:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*).
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfil; as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or complete an understaking*).
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is excepted of a person or machine*).

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi, agar memiliki kinerja yang baik, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan Faktor-faktor tersebut menurut (Nelfianti et al., 2018: 122) adalah:

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai.

Faktor ini mendefinisikan bagaimana suatu organisasi diatur untuk melakukan sesuatu hal sehingga lebih memiliki sifat yang berorientasi pada manfaat dari pada sekedar hanya pernyataan tentang misi organisasi itu sendiri.

2. Manajemen strategis.

Merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi yang dirancang agar tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Manajemen sumber daya manusia.

Faktor ini adalah salah satu faktor yang harus di perhatikan, dimulai dari penentuan kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes

psikologi dalam seleksi staf, mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan dengan cara menggunakan survei sikap secara umum, penilaian formal terhadap staf.

4. Pengembangan organisasi.

Berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program dirancang untuk memperbaiki efektivitas organisasi yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

5. Konteks organisasi.

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana atau tindakan manajerial. Struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal.

6. Desain kerja

Spesifikasi dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan yang bertujuan untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nelfianti, Yuniasih, & Wibowo, 2018: 124) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan menunjukkan arah ke mana harus dilakukan dan ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu penetapan apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan/pendapat yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak

dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Kesempatan dalam pencapaian prestasi suatu pekerjaan dengan diperlukan oleh seorang pekerja. Terdapat dua faktor yang

menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017: 62) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Reliabilitas
2. Daya tanggap
3. Jaminan
4. Empati

2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Rima Nur Ainnisya & Susilowati, 2018: 134) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.5. Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Insan, 2017: 8) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan dan manajer serta departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penyesuaian kompensasi dan evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

2. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia dan ketidakakuratan informasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebestumnya. Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh (Khasifah, 2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). Penelitian ini menggunakan variabel independen disiplin kerja, beban kerja dan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian oleh (Indah Rizky Mahfira dan Andres, 2018) yang berjudul Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa Task Load Index (NASA-TLX) pada Departemen Manufaktur di PT. Petnesia Resindo. Penelitian ini menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Nasa Task Load Index (NASA-TLX). Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan namun perusahaan memerlukan penambahan karyawan untuk mengurangi tingkat beban kerja karyawan.

3. Penelitian oleh (Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, 2017) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Mental dan Shift Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen beban kerja dan shift kerja serta variabel dependen adalah stress kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah uji Chi-Square. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara beban kerja dan shift kerja terhadap stress kerja.
4. Penelitian oleh (Bella Shandy, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.
5. Penelitian oleh (Djuwarto, Istiatin, 2017) yang berjudul Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten di Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan variabel independen insentif, kompetensi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian oleh (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian oleh (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life In Insurance. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik inferensial. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017) oleh yang berjudul *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. Penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi serta variabel dependen adalah kinerja pegawai dan kepuasan kerja . Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan variabel mediasi

Secara ringkas sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--------------------------------------|--|
| 1 | (Khasifah, 2016) | Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) | Uji Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | (Indah Rizky Mahfira dan Andres, 2018) | Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa Task Load Index (NASA-TLX) pada Departemen Manufaktur di PT. Petnesia Resindo | Uji validitas dan reliabilitas, | Beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan namun perusahaan memerlukan penambahan karyawan untuk mengurangi tingkat beban kerja karyawan. |
| 3 | (Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, 2017) | Hubungan Beban Kerja Mental dan Shift Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Palembang | Uji Chi-Square | Hubungan antara beban kerja dan shift kerja terhadap stress kerja. |
| 4 | (Bella Shandy, 2017) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung | Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung. |

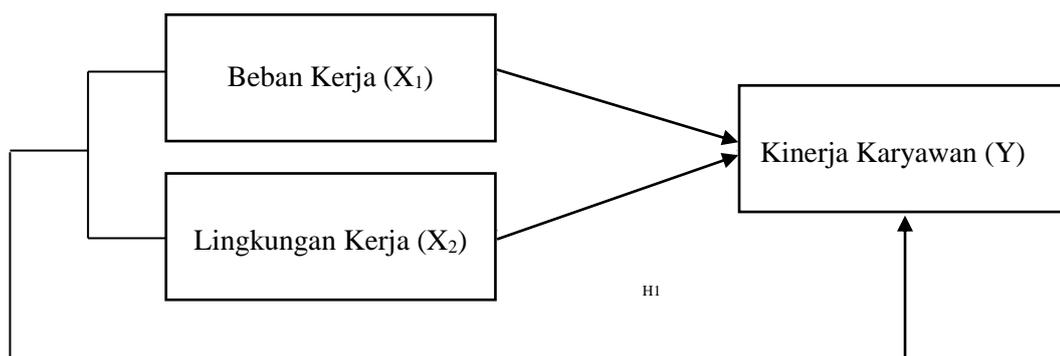
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| | | | | |
|---|--|---|----------------------------------|---|
| 5 | (Djuwanto, Istiatin, 2017) | Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten di Sukoharjo | Analisis Regresi Linier Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |
| 6 | (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, 2017) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 7 | (Hanafi & Yohana, 2017) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life In Insurance | Analisis statistik inferensial | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber: Peneliti, 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.

H₃ : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Gate Nusa Persada di Kota Batam.