

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1.Beban Kerja

2.1.1.1.Pengertian Beban Kerja

Menurut penelitian (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:21) Beban Kerja dapat diartikan sebagai kumpulan atau sejumlah aktivitas yang wajib dituntaskan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam periode yang ditentukan. Jika daya kapabilitas pegawai lebih unggul daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai lama kelamaan akan merasakan bosan. Namun sebaliknya, jika daya kapabilitas pegawai terhadap pekerjaan berbanding lebih rendah dari pada yang seharusnya, maka akan mengakibatkan pekerja merasa lelah. Beban kerja yang dituntutin kepada pegawai dapat dijabarkan kedalam beberapa kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang berlebihan tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut penelitian (Mahfudz, 2017:53) Beban Kerja diartikan dari kapasitas kapasitas hasil kerja atau rangkuman berdasarkan hasil yang dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat membuktikan bahwa kapasitas yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bidang pekerjaan masing-masing. Sejumlah kegiatan yang perlu dituntaskan oleh suatu organisasi atau pegawai dalam waktu yang sudah ditentukan.

Menurut penelitian (Nabawi, 2019:175) Beban Kerja merupakan seseorang yang menjalankan proses untuk melengnai tugas pekerjaan atau kelompok yang dilakukan

dalam keadaan normal dalam periode waktu spesifik yang berkaitan dengan indikator. Beban kerja sebagai rancangan muncul akibat adanya keterbatasan dalam melakukan suatu pekerjaan karena harus mengakses berbagai fakta penjelasan. Saat menemui suatu pekerjaan, pegawai dapat mengatasi tugas tersebut pada jangka waktu spesifik. Penghambat tercapainya hasil pekerjaan pada tingkat yang diharapkan perusahaan adalah keterbatasan yang dimiliki individu terhadap jenjang daya kapabilitas yang diinginkan dan tingkat daya kapabilitas yang dimiliki.

Menurut penelitian (Syamsu, Soelton, Nanda, Putra, & Pebriani, 2019:4) Beban Kerja merupakan persepsi kegiatan yang membutuhkan mental atau proses kemampuan untuk dapat mengatasi pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan baik didalam sudut pandang fisik maupun mental.

2.1.1.2.Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut peneliti (Tjibrata, Lumanaw, & Dotulang O.H, 2017:1572) adalah sebagai berikut :

A. Faktor Eksternal Beban Kerja

Faktor Eksternal beban kerja merupakan beban kerja yang dari luar tubuh pekerja yang meliputi :

1. Tugas (*Task*) adalah kewajiban atau perintah yang harus dikerjakan atau diselesaikan, kewajiban yang menjadi tanggung jawab seseorang, kewajiban yang dibebankan, dan tanggung jawab fungsi masing-masing.

2. Organisasi Kerja adalah suatu proses untuk merancang suatu pekerjaan secara formal, mengelompokkan pekerjaan serta mengatur pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai dengan efisien.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja yang biologis dan lingkungan kerja yang psikologis.

B. Faktor Internal Beban Kerja

Faktor Internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang melingkupi :

1. Jenis Kelamin
2. Umur
3. Ukuran tubuh
4. Kondisi Kesehatan

2.1.1.3.Dampak Beban Kerja

Jika Beban kerja yang melebihi batas akan memicu dampak *negative*, akan menimbulkan kelainan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang berlebihan juga akan memicu kelelahan baik fisik maupun mental dan yang dapat mengakibatkan pandangan secara penuh emosi seperti, mudah marah atau sakit kepala menurut peneliti (Irawati & Carrollina, 2017:52). Dampak negatif yang ditimbulkan sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan Menurun

Beban kerja yang melebihi yang tidak mengimbangi dengan daya kapabilitas pegawai akan mengakibatkan kualitas hasil pekerjaan menjadi menurun.

2. Keluhan Pelanggan

Pelayanan yang didapatkan oleh pelanggan apabila tidak setimpal dengan harapan seperti pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang lama, maka pelanggan akan mengeluh.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak bagi pekerja sehingga sering lelah kemudian sakit. Tentu saja hal ini akan berdampak negative terhadap kelancaran kerja organisasi sehingga mengakibatkan sering absen.

2.1.1.4.Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut (Siti Mukaromah, 2017:5) , indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus dicapai

Persepsi pegawai terhadap besarnya target pekerjaan yang diberikan untuk mengatasi tugasnya. Aliran mengenai hasil pekerjaan yang perlu dikerjakan dengan hasil dalam batasan waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi sekitar dengan cara apa aliran yang di miliki oleh pegawai mengenai keadaan pekerjaan yang dikerjakan, seperti pengambilan keputusan secara gegabag pada saat mengerjakan pekerjaan, serta menyelesaikan kejadian yang tidak diharapkan seperti harus lembur.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan yang serentak berkaitan dengan produksi.

4. Standar Pekerjaan

Anggapan yang dimiliki bagi seseorang pekerja berkaitan pekerjaannya, misalnya perasaan terhadap beban kerja yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

2.1.2.Lingkungan Kerja

2.1.2.1.Pengertian Lingkungan kerja

Menurut penelitian (Siagian & Khair, 2018:62), Lingkungan Kerja merupakan Semua yang ada di sekitar pekerja dan bisa membawa dampak para pekerja dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, misalnya kebersihan lingkungan, penerangan, irama dan lain-lain. Sekitaran lingkungan kerja dinilai baik andaikan seorang pekerja dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal, aman, sehat dan juga nyaman. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai,

Menurut penelitian (Hanafi & Yohana, 2017:78), Lingkungan Kerja merupakan keadaan yang mengaitkan semua dimensi yang berlaku dan mengontrol pada tubuh dan pikiran dalam diri pegawai. untuk menghasilkan pekerjaan efektivitas yang lebih baik dalam peningkatan kinerja harus memperhatikan psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan di mana pegawai bekerja. Mempunyai lingkungan yang menjamin keringanan di tempat bekerja dan menghindari penyebab yang buruk, dan juga kekhawatiran merupakan tujuan utama Lingkungan kerja yang berkualitas.

Menurut penelitian (Ferawati, 2017), Lingkungan Kerja merupakan segala hal yang berada dan mengelilingi pada pekerja dan memberikan efek kepada pekerja dalam merealisasikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologi dapat mempengaruhi para pekerja. Para pekerja juga memiliki keinginan yang intelektual yang harus dituruti agar pekerja dapat bekerja dengan baik.

Menurut penelitian (Kawet, 2016:601), Lingkungan Kerja ialah kondisi disekeliling tempat bekerja baik non fisik maupun yang dapat menyediakan pandangan yang menyenangkan, mengamankan, dan berkesan kuat dalam lingkungan bekerja. Lingkungan kerja yang membahagiakan dapat menjadi pendorong bagi para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut penelitian (Kurniawan, 2019:92), Lingkungan Kerja merupakan segenap hal yang berada sekitar pekerja dan siapa yang boleh mempengaruhinya dalam merealisasikan tugas yang dibebankan kepada pekerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Nuryasin, Musadieq, & Ruhana, 2016:18), Lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang berada disekeliling para pekerja yang dapat membawa dampak dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan dapat diakibatkan oleh beberapa hal yaitu fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Kenyamanan yang dirasakan juga termasuk lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan.

Seseorang yang berupaya meningkatkan kinerja yang baik salah satu alasannya, yaitu tempat kerja yang nyaman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang memiliki hubungan dengan dalam pekerjaan, baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa dibiarkan sebab dia dapat membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Cintia & Gilang, 2016) lingkungan kerja nonfisik mencakup menjadi dua, yaitu hubungan kerja antara atasan, bawahan dan hubungan antarsesama pegawai.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Wijaya & Susanty, 2017:42), Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat membawa suasana yang senang dan nyaman, yang berakibat membawa dampak niat berkeja bagi para pegawai.

2. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang bagus dapat berpengaruh terhadap kesehatan badan dan menimbulkan kesegeran kepada pegawai, sehingga pegawai dapat semangat kerja.

3. Penerangan

Penerangan yang tidak terlalu silau dan tidak terlalu gelap akan menjadi nilai tambahan bagi para pegawai agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan lebih teliti dalam pengerjaan.

4. Temperatur

Temperatur yang sesuai akan memberikan pengaruh yang berbeda terhadap para pegawai. Keadaan dengan temperatur yang sesuai tidak mutlak beraksi bagi setiap pekerja dikarenakan daya kapabilitas setiap pekerja berbeda, bergantung kepada dimana lingkungan para pegawai berada.

5. Kebisingan

Kebisingan jika terjadi dalam sebuah ruang, maka akan mengakibatkan para pegawai menjadi tidak focus dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menimbulkan kebisingan yang berlebihan dapat menyurutkan kesehatan pegawai serta meresahkan konsentrasi pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan.

2.1.2.4.Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penelitian (Ressa Farizki, 2017:3), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Penerangan

Penerangan merupakan sumber cahaya yang memberikan penerangan terhadap suatu ruangan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

2. Suhu Udara

Suhu udara merupakan bagian penting dalam lingkungan kerja. Bagaimana tidak jika suhu udara yang tidak pas maka akan mengakibatkan pegawai tidak dapat fokus dalam mengerjakan tugas mereka.

3. Suara Bising

Jika terdapat suara bising dalam sekitar ruangan, maka kefokusannya pegawai akan mengalih kearah lain bukan dalam menjalankan tugas mereka.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan Warna dalam lingkungan kerja juga sangat berpengaruh juga, apabila penggunaan warna tidak sesuai dengan konsep yang seharusnya. Penggunaan warna yang tidak sesuai tentu saja akan membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak dapat merasakan kenyamanan dan melaksanakan pekerjaan secara baik.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan tentunya untuk kegiatan khusus yang dirancang untuk melakukan pekerjaan secara fleksibel oleh pegawai.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan unsur-unsur yang mendukung suasana kerja yang aman dan juga baik yang dapat memberikan kepercayaan secara batin kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

7. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang baik harus diciptakan dan juga dijaga dalam lingkungan kerja. Jika hubungan antar karyawan menimbulkan konflik, maka pegawai pasti tidak mengerjakan tugasnya dengan maksimal.

2.1.3.Kinerja Karyawan

2.1.3.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Wijaya & Susanty, 2017:43), Kinerja Karyawan membentuk hasil dari pekerjaan seseorang telah diselesaikan berdasarkan

kemahiran, pengalaman, ketelitian, dan masa pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pekerja. Pemberian fasilitas yang sesuai juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti tersebut menggunakan peralatan dan furniture yang tepat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Rohmatulloh & Satrio, 2017:4), Kinerja Karyawan yang artinya perpaduan hasil kerja karyawan yang telah dicapai sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja disesuaikan dengan para pekerja atau individu di dalam suatu perusahaan. Pada suatu batasan yang ditentukan, yang dikaitkan dengan suatu target standar yang sudah dikategorikan berdasarkan perusahaan dimana para pegawai tersebut melaksanakan pekerjaan.

Menurut penelitian (Amalia & Indratono, 2018:625) Kinerja Karyawan merupakan ukuran yang bersangkutan dicapai oleh pegawai untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan. Ukuran yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan kriteria dan waktu tersendiri dalam menilai target kinerja karyawannya.

Menurut penelitian (Risfatul Khotimah, Edward Gagah, SE, MM., Leonardo B Hashiolan SE, 2017:) Kinerja Karyawan merupakan yang dihasilkan dari pekerjaan yang diperoleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugas yang diberikan oleh perusahaan pada waktu yang ditentukan, terkait dengan berapa tinggi standar yang ditentukan oleh perusahaan tempat pegawai bekerja.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penilaian Kinerja menurut (Jauvani, 2017:45), yakni :

1. Kedisiplinan

Mengejarkan pekerjaan yang dikasih apakah sinkron dengan syarat dan peraturan yang diberikan merupakan sebuah kedisiplinan.

2. Kreatifitas

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan daya kapabilitas pegawai dan pegawai mampu mengembangkan pekerjaan tersebut membentuk sebuah kreatifitas.

3. Pertanggung jawaban

Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memenuhi standar dan tepat sasaran maka itu meruakan tanggung jawab yang dinilai oleh perusahaan untuk pengambilan keputusan kesejahteraan pegawai seperti, dapat bonus atau kenaikan gaji pokok.

4. Pengembangan

Jika pegawai memerlukan bimbingan, pelatihan atau lainnya, maka hal tersebut merupakan target yang digunakan untuk pegawai sebagai pengembangan yang mengacu pada pekerjaan.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut penelitian (Sastra, 2017:592) , Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dinilai dari beberapa bagian , yaitu :

1. Karakteristik Situasi

Pelaksanaan kinerja yang berkaitan dengan organisasi mempengaruhi lingkungan dan juga organisasi. Kinerja dalam organisasi menuntut pada lingkungan. Penuntutan lingkungan tersebut mengalih kepada karyawan

terhadap karyawannya. Penuntutan tersebut diadakan karena mempengaruhi kinerja pegawai dan juga dapat menentukan apakah pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut atau tidak.

2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan suatu spesifikasi pekerjaan yang dirincikan oleh perusahaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan mempunyai berbagai deskripsi yang berbeda maka perusahaan harus membuat program evaluasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus mempertimbangan perbedaan pegawai dan memastikan pegawai dapat konsisten dalam seluruh pekerjaan yang diberikan

2.1.3.4.Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dijabarkan menjadi 4 menurut penelitian , (Elizar & Tanjung, 2018:49), yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan standar kerja yang bagus yang diharapkan oleh pelanggan kita yang menggunakan jasa ataupun barang yang diproduksi atau dihasilkan. Kualitas kerja juga dapat diartikan sebagai karakter yang dimiliki oleh semua jasa ataupun barang yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki manfaat yang dicapai melalui proses dan peningkatan berkelanjutan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan pegawai dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dalam periode yang sudah diberikan. Apabila jumlah

pekerjaan yang sanggup diselesaikan oleh pegawai meningkat, maka semakin banyak kinerja dapat diproduksi. Bagian penting yang diharapkan dari pegawai adalah dapat berjerih payah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat membuktikan tanggung jawab.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja merupakan kesanggupan dalam pemeliharaan kerja berarti mampu matuhi prinsip-prinsip moral dan etika, dapat mengembangkan karakter moral dan patuh terhadap etika, mampu menjaga kejujuran yang diberikan dan ketulusan hati untuk ikut serta dalam kemajuan perusahaan serta dapat menjauhkan diri dari pengaruh negatif yang diberikan oleh orang lain.

4. Sikap

Sikap merupakan penjelasan evaluatif yang akan berhadapan dengan objek, lingkungan, peristiwa maupun orang. Perasaan dan pikiran yang kecenderungan terhadap seseorang yang berkaitan dengan dimensi-dimensi tertentu terhadap lingkungan yang sulit diubah karena kondisi tertentu. Sikap merupakan kecenderungan evaluatif seseorang pegawai terhadap objek dan subjek.

2.2. Penelitian Terdahulu

Upaya para peneliti untuk menemukan perbedaan, kemudian menemukan gagasan baru untuk penelitian berikutnya, selain itu, penelitian terdahulu membantu penelitian dalam mencari penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan peringkat penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian /Tahun	Judul Penelitian	Variabel X dan Y	Hasil penelitian
1	(Ghonyah , 2011) Jurnal Sinta 2 ISSN 2086-0668	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Komitmen	-Kepemimpinan (X ₁) -Lingkungan Kerja (X ₂) -Komitmen (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan kesimpulan hasil yang telah diteliti, maka peneliti memberikan beberapa saran pada pimpinan KSP Karya Niaga untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui peningkatan pengawasan ketaatan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan selalu berpedoman pada Standard Operating Procedure(SOP) dan Sistem Informasi Manajemen (SIM)
2	(Siagian & Khair, 2018) Jurnal UMSU	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	-Gaya Kepemimpinan (X ₁) -Lingkungan Kerja (X ₂) -Kepuasan kerja (X ₃)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa Variabel

	ISSN 2623-2634	Sebagai Variabel Intervening	-Kinerja Karyawan (Y)	X ₁ , X ₂ , dan X ₃ berpengaruh positif terhadap Variabel Y.
3	(Rolos et al., 2018) Jurnal Administ rasi Bisnis ISSN 2338-9605	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	-Kepuasan kerja (X) -Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian peneliti, didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan .
4	(Kawet, 2016) Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado	-Lingkungan Kerja (X ₁) -Disiplin Kerja (X ₂) -Loyalitas Kerja (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado , berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, d an terbukti valid
5	(Tjibrata et al., 2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan	-Beban Kerja (X ₁)	Secara simultan terdapat

	Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado	-Lingkungan Kerja (X ₂) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja ,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	(Hanafi & Yohana, 2017) Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis ISSN 2302-2663	Pengaruh Motivasi , dan Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasa Pada PT BNI Lifeinsurance	-Motivasi Kerja (X ₁) -Lingkungan Kerja(X ₂) -Kepuasan Kerja (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi kerja ,dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , sedangkan variabel Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Nabawi, 2019) Jurnal UMSU ISSN 2623-2634	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	-Lingkungan Kerja (X ₁) -Kepuasan Kerja(X ₂) -Beban Kerja (X ₃) -Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hanya hasil penelitian

				yang hasilnya ialah bahwa pengaruh kepuasa kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
8	(Affandy, 2016) Jurnal Sinta ISSN :244 2-8604	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi	-Motivasi (X ₁) -Lingkungan Kerja(X ₂) -Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis satu menunjukkan bahwa variabel karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Ini berarti hubungan Karakteristik pekerjaan berperan penting dalam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	(Carolina & Hikmah, n.d.) Jurnal Emba ISSN : 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT Riway International di Kota Batam	-Lingkungan Kerja (X ₁) -Stress Kerja (X ₂) -Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja untuk kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan. Stres kerja pada kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki

				dampak yang positif dan signifikan. Kinerja karyawan PT Riway International Batam memiliki dampak positif dan signifikan secara serempak antara lingkungan dan stres kerja.
--	--	--	--	---

2.3.Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran (Siregar & Simanjuntak, 2019:3) adalah faktor yang siap diidentifikasi bagaimana masalah yang penting menggambarkan model konsep berhubungan dengan bagaimana teori berhubungan. Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian tersebut dapat berisi dua variabel maupun lebih. Jika peneliti hanya meneliti sebuah variabel, maka yang dilakukan peneliti adalah mengemukakan deskripsi teoritis variabel tersebut dan juga argumentasi terhadap besarnya variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Fizia *et al.*, 2018) Beban kerja ialah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dan diberi periode waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika perusahaan yang memberikan berat bagi pegawai maka berakibat muncul beberapa dampak faktor negatif. Salah satu faktornya yaitu kinerja karyawan. Pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kerja dilakukan tidak sepadan dengan harapan yang diharapkan oleh perusahaan,

hasil pekerjaan yang tidak dapat diterima oleh pelanggan. Maka sebab itu, penting untuk suatu perusahaan memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh para pegawai.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

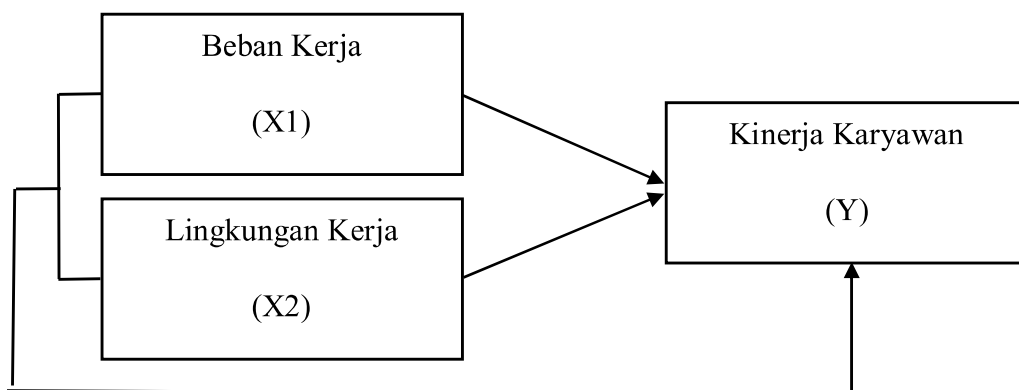
Menurut penelitian (Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi, 2020:112), Lingkungan kerja melambangkan sesuatu entitas yang berada disekeliling para pekerja yang bisa mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan prosedur yang seharusnya maka tentu saja pegawai akan merasa tidak nyaman. Kenyamanan dalam melakukan sesuatu tentu saja sangat dibutuhkan. Jika para pegawai tidak memiliki kenyamanan maka pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang positif juga akan membawa semangat kerja didalam diri pegawai. Jika pegawai tidak memiliki semangat kerja dalam perusahaan tentunya kinerja karyawan akan menurun. Maka sebab itu, penting untuk suatu perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang ditempati oleh para pegawai.

2.3.3. Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Nabawi, 2019:181), Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai prosedur dapat memberikan perasaan yang aman dan memungkinkan para pekerja semangat dalam bekerja agar bisa melakukan pekerjaan secara optimal. Jika pegawai merasa aman didalam lingkungan kerja, maka pekerja juga akan merasa betah didalam perusahaan. Begitu juga dengan beban kerja, jika pegawai tidak

merasakan beban kerja, maka pegawai akan makin semangat dalam melakukan tugas yang diberikan. Semakin semangat karyawan bekerja maka akan semakin meningkat juga kinerja para pegawai. Semakin berkurangnya beban kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin teratur juga kinerja para pegawai.

Berlandaskan latar belakang masalah serta landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4.Hipotesis

Hipotesis melambangkan jawaban yang belum pasti terhadap ringkasan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian telah disampaikan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban yang belum pasti diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan dengan cara mengumpulkan data merupakan pengertian menurut (Sugiyono, 2014). Berlandaskan beberapa kerangka pemikiran teori di atas maka hipotesis yang diputuskan dalam penelitian ini, yaitu :

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.

H₃: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.