

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sunyoto (2016:23) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Muis (2016:45) suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat nadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk

menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan melalui prestasi-prestasi atas pencapaian beban kerja yang diberikan kepada setiap unit kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawannya, misalnya dengan melalui penilaian atas beban kerja setiap unit kerja, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Penilaian atas prestasi karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Jufrizen (2018:78) upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai prestasi yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pembinaan pegawai tidak dapat di pisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam

mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawan. Penilaian prestasi kerja suatu hal yang penting dilakukan bagi perusahaan dan karyawannya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja masing-masing karyawan dan kinerja perusahaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya apabila hasil kerja dari beban kerja yang diperolehnya lebih tinggi dari standar kinerja, demikian sebaliknya seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan berkinerja rendah.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan prestasi karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Arianty (2016: 21) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat prestasi karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi karyawan dalam pencapaian prestasi kerja. Menurut Julita (2014 : 35) Untuk

menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal dan karyawan dapat mencapai prestasinya.

Selanjutnya adalah permasalahan pada faktor beban kerja. Menurut Kurnia dalam Irawati dan Carollina (2017 : 98) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Sedangkan menurut Nainggolan (2018 : 57) menyatakan bahwa 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.

Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Menurut Setyowati (2016:23) Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).

Prestasi karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai

target dapat memicu terjadinya beban kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan pekerjaan sudah mendukung maka Prestasi Kerja akan menjadi baik dan terciptalah prestasi kerja para pegawai di suatu organisasi.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat antara pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Ayu (2016:16) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

Hasil penelitian sementara melalui observasi dan wawancara peneliti pada unit *Cleaning Service* PT ISS Indonesia Deli Serdang dipilih beberapa karyawan yang dijadikan sebagai informan, menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang sedang dihadapi karyawan PT. ISS Indonesia terkait peningkatan prestasi karyawan antara lain yaitu: Kurangnya komunikasi secara efektif antara pimpinan dan pegawai, cenderung lebih mengarah pada sikap individual, sehingga dapat menimbulkan sikap yang kooperatif dari pegawai terhadap kebijakan dan arahan yang dibuat oleh pimpinan, adanya tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi beban sehingga tidak nyaman dalam bekerja, Apabila target tidak tercapai maka pimpinan akan mudah bersikap keras terhadap karyawan, hal ini menjadikan

karyawan banyak yang kurang setia sehingga ada karyawan yang resign terhadap masalah ini.

Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan peneliti melalui pengamatan awal juga menunjukkan bahwa, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT. ISS Indonesia Deli Serdang belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, arus kegiatan barang dan orang yang padat membuat tenaga ekstra untuk membersihkan area pekerjaan. Kedua, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya. Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Keempat, beberapa ventilasi yang tertutup. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

Selanjutnya peneliti menemukan bahwa permasalahan beban kerja yang diterima karyawan, hal tersebut terlihat dari kebijakan perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan dengan tingkat kesulitan penyelesaian tugas yang cukup tinggi, begitu juga dengan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan cukup singkat. Dari beberapa permasalahan yang dialami beberapa karyawan tersebut dianggap mampu mempengaruhi prestasi karyawan,

sehingga akan menyebabkan karyawan mengalami kendala dalam hal pencapaian tugas kerja yang nantinya berhubungan dengan pencapaian dan prestasi karyawan tersebut.

Penelitian mengenai analisa terkait beban kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan perestasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menghasilkan persinggungan dan perbedaan pendapat antar peneliti. Penelitian yang menguji mengenai pengaruh beban kerja terhadap pretasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, akan tetapi terdapat perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang dikemukakan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bastian (2015). Sedangkan hasil penelitian Adhani (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 1.1
Research Gap Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pretasi Kerja	Peneliti	Hasil Penelitian
	Lukiyana (2017)	Terdapat Pengaruh
	Bastian (2015)	Terdapat Pengaruh
	Adhani (2013)	Tidak Terdapat Pengaruh

Sumber: Lukiyana (2017), Bastian (2015), Adhani (2013) Data Diolah Penulis, 2023

Maka berdasarkan uraian dan kondisi diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Deli Serdang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian atar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya prestasi kerja karyawan di PT ISS Indonesia Deli Serdang antara lain :

1. Pekerjaan yang banyak melebihi kapasitas dan faktor tuntutan pekerjaan dari atasan kepada karyawan. Dimana terlalu banyak beban pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami demotivasi yang berimplikasi pada prestasi kerja yang menurun.
2. Permasalahan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dimana kondisi kenyamanan lingkungan yang kotor dan kurang penerangan dan kurang rasa aman membuat karyawan enggan untuk melakukan pekerjaan yang baik.
3. Permasalahan yang terjadi karena faktor internal maupun eksternal yang dapat menghambat pekerjaan. Dimana banyak faktor yang dapat membuat karyawan mengalami penurunan prestasi kerja.
4. Kurangnya komunikasi secara efektif antara pimpinan dan pegawai yang membuat pegawai merasa ditindas dan tidak dihargai hasil pekerjaannya.
5. Tekanan kerja yang tinggi dan waktu kerja diluar batas normal. Dimana beban kerja yang tinggi yang membuat karyawan sulit memberikan kinerja yang membuat prestasi kerjanya baik.
6. Kesiapan tenaga kerja menghadapi tantangan dan masalah perubahan dalam lingkungan kerja. Bagaimana sikap siap tempur dengan segala kondisi untuk menunjukkan kualitas kerja dan prestasinya.
7. Prestasi kerja tidak tercapai karena stres dan konflik antar karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. Pada penelitian ini penulis terbatas pada variabel prestasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT ISS Indonesia Deli Serdang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT ISS Indonesia Deli Serdang ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT ISS Indonesia Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat pokok masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT ISS Indonesia Deli Serdang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Deli Serdang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan pada perusahaan PT ISS Indonesia Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta memperluas wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan teori dengan yang terjadi di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, semuanya dimaksud untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki prestasinya.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Dharma (2018:01) mendefinisikan Prestasi kerja

adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Zainal (2014:406) menyatakan penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Sondang (2016:201) sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Penilaian manusia di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu: a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti

karier lebih terbuka baginya. b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut. c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan.

Menurut Hartatik (2019:126) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, yaitu :

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu.

Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Adapun beberapa parameternya antara lain :

- a) Skala peringkat (*Rating Scale*) melalui penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala- skala tertentu, penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.
- b) Daftar pertanyaan (*checklist*) yang berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.
- c) Metode dengan pilihan terarah (*forced choice method*) dimana pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja.

- d) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*) dimana metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan.
- e) Metode catatan prestasi dimana metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan dan aktivitas serta kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- f) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku dimana metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- g) Metode Peninjauan Lapangan (*field review Method*) dimana Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi karyawan dan mengevaluasinya serta mengkaji kembali untuk mendapatkan penilaian yang optimal.
- h) Tes Observasi Prestasi Kerja (*performance test and obsevation*) dimana tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan.

Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistik menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

- a) Penilaian Diri Sendiri (*self appraisal*), dimana penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*management by objective*), dimana bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- c) Penilaian Secara Psikologis, dimana penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa datang.
- d) Pusat Penilaian, dimana penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya ada faktor–faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2015:68) menyatakan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam

penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang di hasilkan dapat bermanfaat bagi tujuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang di hasilkan dibawah kondisi normal. kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inislatif, yang menunjukkan, seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Menurut Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja, dimana tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah

dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan, dimana tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, dimana tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, dimana tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, dimana tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
6. Disiplin waktu dan absensi, dimana tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

2.1.1.5 Unsur-unsur yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hartatik (2019:130) Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh karyawannya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Kesetiaan, dimana penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan, organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun diluar pekerjaan.

2. Prestasi, dimana penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaanya.
3. Kejujuran, dimana penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, dimana penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaanya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, dimana penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.
6. Kerja sama, dimana penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.
7. Kepemimpinan, dimana penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.
8. Kepribadian, dimana penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
9. Prakarsa, dimana penilai menilai kemampuan berpikir seorang

karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab, dimana penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

2.1.1.6 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator menurut Mangkunegara (2015:67) sebagai berikut :

1. Kualitas, Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Kurnia dalam Irawati dan Carollina (2017;98) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Sedangkan menurut Nainggolan (2018 : 57) menyatakan bahwa 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.

Menurut Munandar (2014:13) Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut, terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan akan menyulitkan karyawan.

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Sitepu (2013 : 45) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebih menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada pekerjaan yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebih atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Koesoemowidjojo (2017:23) Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampaui tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan

menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihadi (2014:97) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, antara lain :

1. Faktor eksternal, dimana faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan

dan penilaian subjektif lainnya.

2.1.2.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Astianto (2014:45) Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*), dimana faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*), dimana jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi, dimana sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.2.6 Hubungan Beban Kerja dengan Prestasi Kerja

Beban kerja dimaknai sebagai setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat

penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Ayu (2016:16) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:32) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat

kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2015 : 97), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja, cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja, kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Hubungan karyawan, dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan- rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri

karyawan yang bekerja.

7. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
8. Musik di tempat kerja, menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja.

Ada Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Kemudian Menurut Fajarini (2016 : 32) membagi dua dimensi

utama yang digunakan, yaitu:

1. Tingkat Perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
2. Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja).

2.2. Penelitian terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan dalam menganalisis hubungan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan dengan berbagai hasil temuan antara lain :

Penelitian Adhani (2013) melakukan penelitian pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya. Hasil penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja serta tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja secara bersama-sama terhadap prestasi

kerja.

Penelitian Bastian (2015) melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Lukiyana (2017) melakukan penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta bagian gudang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil hipotesis ketiga ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Latifah (2018) melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Asnawi (2020) melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Ambarwati (2021) melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan PT. Pungkook Indonesia One

Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian Daniah (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Esana Purwa Pratama Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial maupun simultan antara beban kerja terhadap prestasi kerja.

Penelitian Anisa (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Panjuran Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adalah adanya Pengaruh secara parsial maupun simultan antara beban kerja terhadap prestasi kerja.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, akuntabilitas publik, pengawasan anggaran serta kinerja aparatur sipil negara yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1.
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Peneliti	Tinjauan Penelitian Terdahulu	Variabel	Hasil penelitian
1	2013	Akbar Rizky Adhani	Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Syariah Surabaya	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan Independent : Beban Kerja	Hasil penelitian Ini adalah tidak adanya pengaruh secara parsial maupun simultan antara beban kerja terhadap prestasi kerja
2	2015	Franky Bastian Togas dan Yantje	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Dependen : Prestasi Kerja Independent	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial

		Uhing	pada Bank BRI Cabang Manado	: Lingkungan Kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3	2017	Lukiyana dan Firman Davi Firdaus	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Sarijasa Transutama Jakarta bagian gudang	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan Independent : Beban Kerja Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
4	2018	Latifah, Nurmalasari	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang	Dependen : Prestasi Kerja Independent : Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
5	2020	Asnawi, M	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan	Dependen : Prestasi Kerja Independent : Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
6	2021	Daniah Fitriyani	Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Esana Purwa Pratama Tangerang	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan Independent : Beban Kerja	Hasil penelitian Ini adalah adanya Pengaruh secara parsial maupun simultan antara beban kerja terhadap prestasi kerja
7	2021	Anisa, Galih Raspati	Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian Ini adalah adanya Pengaruh secara parsial maupun simultan

			Panjuan Kota Sukabumi	Independent : Beban Kerja	antara beban kerja terhadap prestasi kerja
8	2021	Retnoning Ambarwati, Sri Isfantin Puji Lestari	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan Independent : Lingkungan Kerja Beban Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
9	2023	Komang Trisna Sari Dewi, Made Ani Mulyani	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PERUMDA Pasar Argha Nayottama Kab. Buleleng	Dependen : Prestasi Kerja Karyawan Independent : Beban Kerja Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber : Adhani (2013), Bastian (2015), Firdaus (2017), Latifah (2018), Asnawi (2020), Nabawi (2019), Fitriyani (2021), anisa (2021), Ambarwati (2021), Dewi (2023) data diolah peneliti, 2023.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan agar keputusan yang di ambil dapat lebih efektif.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

menurut Nainggolan (2018 : 57) menyatakan bahwa Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang diperoleh dan kurun waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu. Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh beban Kerja dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian Adhani (2013:102) tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja. Sementara itu hasil penelitian Daniah (2021:87) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Menurut Fajarini (2016 : 32) membagi dua dimensi utama yang digunakan antara lain terkait tingkat perubahan dan tingkat homogenitas. Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik

dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh beban Kerja dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian Asnawi (2020:99) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu hasil penelitian selaras juga dilakukan Lukiyana (2017:97) ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

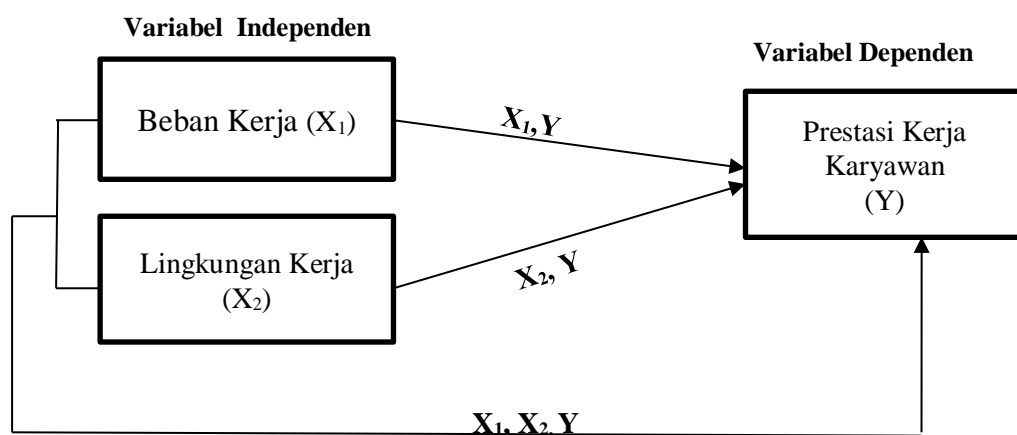
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X_1) , Lingkungan Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Prestasi kerja akan meningkat ketika seseorang semakin sering mengulang dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, semakin baik lingkungan kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya, di samping itu juga beban kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:68) menyatakan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya adalah kualitas kerja yang maksimal dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja dan aspek beban kerja yang diterima masing-masing karyawan yang berorientasi pada terciptanya prestasi kerja karyawan tersebut. Berbagai peneliti telah menguji hubungan dan pengaruh beban Kerja dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan. Peneliti Ambarwati (2021:98) melakukan

penelitian dengan hasil hipotesis ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan kerangka konsep penelitian yang akan diuji secara simultan dan parsial sebagaimana terlihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1

Kerangka konseptual

Sumber : Data dikelola peneliti (2023)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan variabel independen (X) yaitu beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), sedangkan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah prestasi kerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:8) adalah preposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Preposisi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal, atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena. Adapun

hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, hipotesis ini antara lain :

H₁ : Beban kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H₂ : Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H₃ : Beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y)