

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

UPT Samsat Lubuk Pakam merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas Meningkatkan pelayanan, Meningkatkan sarana dan prasarana, Meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan Melaksanakan perencanaan pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan arah pembangunan untuk mendukung aktifitas ekonomi, ketahanan pangan, baik kebinamargaan, sumber daya air, cipta karya, perumahan dan penataan ruang.

Mangkunegera (2014:67) mengemukakan bahwa: “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Fenomena kinerja yang

terdapat pada Pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Demi kelancaran tugas dari pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam, maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Mardiana (2017:55) menjelaskan bahwa :” Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.” Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada UPT Samsat Lubuk Pakam, suasana kerja yang kurang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik

secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai.

Menurut Webster dalam Lysaght, et al. (2012:99) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, et al. Membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus di lakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus di perhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dirasakan sebagai beban kerja bagi pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam salah satu diantaranya adalah beban kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada sebagian pegawai terlalu berlebihan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian yang diajukan adalah “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja menurun
2. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah, ruangan sehingga mobilitas pegawai dalam memberikan pelayanan terganggu
3. Kinerja karyawan yang menurun pada jam kerja efektif

4. Tidak terlaksananya pekerjaan proses pembuatan kontrak dan pelaksanaan tender sesuai dengan tupoksi dan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan terhadap pegawai tidak sesuai dengan keahliannya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam?”

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam?
- c. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai di UPT Samsat Lubuk Pakam.

- b. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi UPT Samsat Lubuk Pakam dalam menjalankan meningkatkan kinerja pegawainya.

c. Manfaat bagi peneliti

Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja dan beban kerja yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 U

raian Teoritis

2.1.1..... K

inerja

2.1.1.1 P

engertian Kinerja

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan adalah tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung member kontribusi kepada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (stakeholders) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017: 176). Kinerja merupakan hasil dari aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *acceleration leadership behavior*. Kedua bentuk perilaku kepemimpinan dapat dimanifestasikan dengan cara yang berbeda. (Wibowo, 2017: 80).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

2.1.2.1 F

aktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis maupun variabel organisasi. Variabel meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Priansa, 2018:270).

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut *intelligent quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Beberapa manfaat penilaian, yang diperoleh, seperti :

a. Meningkatkan prestasi kerja

Adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Sedarmayanti, 2017: 288-289).

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. (Wibowo, 2017: 155).

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan, antara lain:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.

- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

(Wibowo, 2017: 155-156).

2.1.1.5 I

ndikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Sedarmayanti (2017:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan..

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Praktiknya, pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan pengaruh karyawan secara signifikan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan.

Sofyandi (2011:38) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sedangkan Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak

mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi cepat merasa malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

2.1.2.2. Kondisi Lingkungan Kerja

Afandi, (2018:251) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Afandi, (2018:252), Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, akan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, meliputi:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi kerja yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersediannya sarana angkutan karyawan

Manfaat lingkungan kerja dalam perusahaan yaitu untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat. Lingkungan kerja berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk karyawan saat bekerja.

Saputro dan Fathoni, (2017:4), dimana kondisi lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Ventilasi
4. Tata ruang
5. Warna dinding
6. Peralatan kerja

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2015:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di faktai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor. Widodo (2015:96) menyatakan adabeberapa fator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:

1. Lingkungan kerja non fisik:

- a. Penerangan cahaya ditempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.
- b. Temperatur di tempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu tubuh panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.
- c. Kelembapan di tempat kerja. Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur,

kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

- d. Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau -bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.
- e. Kebisingan ditempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, buni yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja,

merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- f. Getaran mekanisme di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi.
- g. Bau-bauan ditempat kerja. Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja. Manata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.
- i. Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi di tempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata

letak, tata warna dan perlengkapan.

- j. Keamanan ditempat kerja. Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dalam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017:27) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, meliputi

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikang pengarahannya dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasaman yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

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

- 1) Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat

pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- 3) Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 4) Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Sunyoto (2016 :64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya

Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output organisasi pada devisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari)karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi apakah negatif atau sesuai standar.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas mengenai beban kerja,maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Manuaba, bahwa beban kerja dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). (Friska Aprilia, 2017:91)

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari dimensi indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2014: 381-384), yang meliputi antara lain:

1. Tuntutan Fisik dan Psikologis. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal nya teradap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang.

2. Tuntutan Tugas. Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan dua kategori yaitu:
- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - b. Beban kerja berlebih atau terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

2.2 P

Penelitian Terdahulu

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti yang terlihat pada Tabel 2.1. dibawah ini:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

| No | Nama/Tahun | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------|---|---|--|
| 1 | Bonifacio Borges Neto Araujo (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri | Dependent Kinerja Independent Lingkungan kerja dan beban kerja | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen. |
| 2 | Milafatul Qoyyimah (2019) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap | Dependent Kinerja Independent Beban Kerja, | Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|
| | | Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun | Stres Kerja dan Lingkungan Kerja | “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. |
| 3 | Lyta Lestary (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Dependent Kinerja Independent Lingkungan kerja | diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Yuan Badrianto (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Dependent Kinerja Independent Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja | Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja.karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack |
| 5 | Rizal Nabawi (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Dependent Kinerja Independent Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh |

| | | | | |
|---|-----------------------------------|---|---|--|
| | | | | Tamiang. |
| 6 | Fernando Reinhard Tjiabrat (2017) | Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar ganda manado | Dependent Kinerja Independent Beban kerja dan Lingkungan Kerja | hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung > t tabel (9,354>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000 |
| 7 | Dian Asriani (2018) | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar | Dependent Kinerja Independent Beban Kerja dan Lingkungan Kerja | Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. |
| 8 | Leonardo Hendy Lukito (2018) | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang | Dependent Kinerja Independent Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan stress | Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. |
| 9 | Fikratunil | PENGARUH | Dependent | Hasil penelitian |

| | | | | |
|----|--------------------------------|--|---|--|
| | Khasifah (2016) | Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana | Kinerja Independent Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. | membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. 3. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. 4. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima |
| 10 | Muhammad Rendi Santoso, (2022) | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta | Dependent Kinerja Independent Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. | <i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar -34%; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,1%; 3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%, sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.</i> |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat

eksplansi asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:12).

2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Siagian (2012:120) bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan.

2.3.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Sunyoto (2016:114) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Oleh sebab itu, suatu organisasi/ perusahaan harus melakukan pengukuran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian agar menjadi lebih baik.

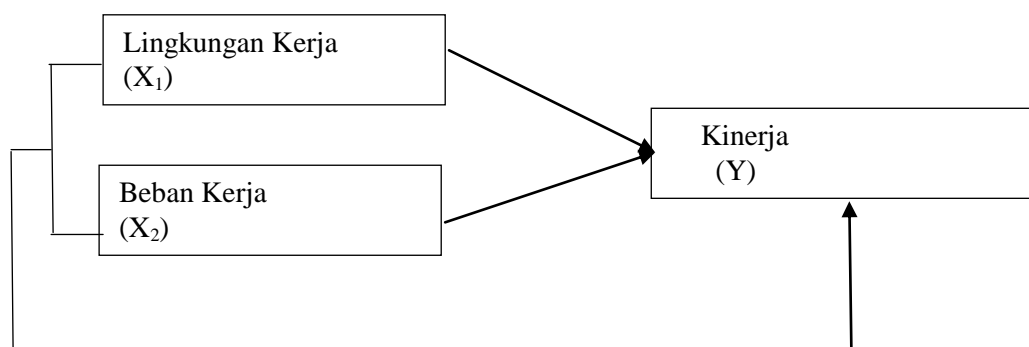
Beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada pengembangan kelelahan, penyakit, dan masalah lain yang dapat menyebabkan penurunan kinerja (Fan & Smith, 2017). Penurunan kinerja ini seperti dalam hal ketepatan waktu dan

kualitas. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan untuk dilakukan oleh seorang karyawan (Qureshi et al., 2013)

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk optimal. Lingkungan kerja dipengaruhi langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar semua pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:.



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sugiyono: (2016:81). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam
- H₂ : Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam
- H₃ : Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Lubuk Pakam