

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting yang dimiliki oleh organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan oleh organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menaklukan tantangan yang ada. Maka dari itu, upaya yang harus diperhatikan oleh orgaisasi yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Apa bila sumber daya manusia memiliki kwaitas yang tinggi maka akan menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara maksimal mendayagunakan sumberdaya yang ada .Dengan demikian,permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam organisi ,baik itu sektor swasta ataupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri tenaga kerja menjadi unsur penting yang dibutuhkan oleh organisasi maupun perusahaan.maka dari itu,setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kulitas kinerja karyawan ,dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kulitas kinerja karyawannya, misalnya dengan memberi motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Maka dari itu, peningkatan-peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang paling serius, karna keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya (Jufrizen,2018).

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara kedua harus saling seimbang, baik lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal (Julita&Arianty,2019).

Selanjutnya adalah permasalahan pada faktor beban kerja. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan alasan untuk menyempurnakan apratur baik bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Sastra, 2017) .

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina perbaungan. PT. Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV Adolina merupakan salah satu dari 33 unit usaha PTPN IV yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). PTPN IV kebun Adolina berada di daerah kelurahan Batang Terap Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatra Utara.

Fenomena permasalahan yang peneliti temukan pada saat riset awal yaitu pada kinerja karyawannya. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya karya beban kerja yang di berikan kepada karyawan terlalu berat. Karyawan yang kurang teliti misalnya dalam proses pemanenan buah kelapa sawit, masih sering ada buah yang ketinggalan padahal buah tersebut sudah memasuki wajib panen. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan hasil dari kinerja karyawan yang kurang optimal.

Fenoman permasalahan yang selanjutnya peneliti temukan yaitu permasalahan pada beban kerja yang diterima keryawan, hal tersebut terlihat dalam memberikan tugas kepada karyawan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, begitu

juga dengan waktu dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan perusahaan cukup singkat dan dengan waktu yang singkat karyawan harus mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan tidak memiliki waktu libur. Dari beberapa permasalahan yang dialami beberapa karyawan tersebut dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan dengan judul : ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya.
2. Masih terdapat dalam pemberian tugas kepada karyawan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
3. Masih terdapat pemberian waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
4. Masih terdapat sirkulasi udara yang kurang merata di beberapa bagian.
5. Masih terdapat bau yang tidak sedap di lingkungan kantor yang dapat mengganggu kesehatan karyawan
6. Masih terdapat suara bising di lingkungan kantor yang membuat ketidaknyamanan karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terukur, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah, adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun faktor yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
- b. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina perbaungan.
- c. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
- b. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.
- c. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bisa menambah wawasan , pengetahuan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi dan referensi untuk mahasiswa lain khususnya mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatra Utara.

3. Bagi Praktisi / Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentu kebijakan dan bahan pertimbangan dalam proses kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara Adolina Perbaungan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan

Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur - unsur penting kinerja karyawan, pekerjaan yakni tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antar perseorangan dengan anggota lainnya, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memperlakukan karyawan lain, dan bekerja secara mandiri (sarifuddin,2017).

Kinerja karyawan menurut siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazman Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu” Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja dari seseorang disuatu perusahaan dalam satu priode tertentu dan dengan matuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Memperahuhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193):

1. Keampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik akan memberi hasil pekerjaan dengan baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Maksudnya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan rasa tanggung jawab dan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan olehnya.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa

senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil dari pekerjaannya pun akan baik.

9. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lingkungan ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan amemberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan datau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja karyawan menjadi terganggu yang pada akhirnya akan membuat hasil dari kirneja menjadi buruk.

2.1.1.3 Dimensi dan indikator kinerja karyawan

Dimensi adalah sekumpulan data yang disebut ukuran kinerja. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menemukan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu mengikuti:

- A. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan. Dimensi kualitas pekerjaan diukur menggunakan tiga indicator yaitu:
 - a) Kerapihan
 - b) Ketelitian
 - c) Hasil pekerjaan

- B. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang telah menjadi karyawan. kuantitas kerja ini dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:
- (a) Kecepatan
 - (b) Kemampuan
- C. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhap pekerjaan adalah kesadaran terhadap kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator (1). Hasil kerja (2). membuat sebuah keputusan.
- D. Kerja sama. Kehendak karyawan berpartisipasi dengan karyawan karyawan atau pekerja lainnya, baik secara vertikal dan horizontal baik diluar pekerjaan ataupun diluar pekerjaan sehingga meningkatkan hasil kerja. Dimensi kerja sama diukur menggunakan dua indikator yaitu (1). kerja sama (2). Kekompakan.
- E. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri seorang karyawan perusahaan untuk memecahkan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan atau pekerja. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa harus menunggu perintah atasan.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan yang harus dihadapi pekerja. Ingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, sehingga masing-masing ada tingkatan perbedaan yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania Dhini Rama,2010:16).

Menurut Kasmir dalam Sari Yolanda (2010:40) Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu standar untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan total waktu standar dikalikan 100%.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karna beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan (Rubiarti Nadia,2018:7).

Beban kerja merupakan keadaan dimana keryawan dihadapkan pada banyak hal pekerjaan yang perlu diselesaikan dan tidak punya cukup waktu untuk itu menyelesaikan beban kerja yang diberikan, karyawan merasa tidak mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan karna standar kerja yang tinggi (Sari Kiki, 2018:39).

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dipikul oleh suatu tempat jabatan /suatu organisasi dan merupakan hasil kali volume dan normal kerja waktu (Sitepu Agrippa,2013).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja diperlukan dalam suatu pekerjaan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat ditunjukkan dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu/kendala waktu yang dimiliki orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta pandangan subjektif individu sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Dalam menganalisis beban kerja suatu institusi/perusahaan tentunya mempunyai harapan agar beban kerja yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi karyawan pada umumnya (Suci R Mar'ih Koesomowidjojo,2017). Untuk alasan ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang asalnya dari dalam tubuh sebagai akibat dari didalam tubuh sebagai akibat reaksi terhadap beban kerja eksternal seperti tipe jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikologis).

Terlepas dari faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikologis berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar badan karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaaan tentu akan memberikan dampaknya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas fisik

Tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, pekerjaan, bahkan sampai pada tingkat kesulita yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaannya.

c) Organisi kerja

Seorang karyawan tentu memerlukan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan perkerjaannya. Sehingga lamanya waktu bekerja, shif kerja, istirahat, dan perencanaan karir di susun ddengan baik oleh pihak perusahaan. Sehingga penggajian atau pengupaha akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.2.3 Dampak beban kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress pada karyawan secara fisik dan psikologis, reaksi emosional seperti gangguan-gangguan pencernaan, lekas marah dan sakit kepala. Dampak beban kerja terlalu sedikit

menyebabkan kebosanan terhadap pekerjaan karna tugas dan terlau sedikit pekerjaan.

Beban kerja juga menimbulkan dampak negatif bagi bagi karyawan nya, dampak negatif tersebut dapat berupa:

a. Menurunnya kualitas kerja

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja akibat kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi, pemantauan diri, ketelitian kerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai standar.

b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan muncul karna hasil pekerjaan, yaitu karna pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama dan hasil pelayanan yang tidak memuaskan.

c. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran

Terlalu banyak beban kerja biasanya juga berakibat karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini berdampak buruk pada kelancaran pekerjaan organisasi karna tingkat kehadiran yang terlalu tinggi, sehingga bisa mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo,2017) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besarnya beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan.

Indikator-indikator tersebut antara lain:

A. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Banyaknya pekerjaan yang memerlukan tindakan tubuh berulang– berulang dan menuntut caranya seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik.

B. Tingkatan penyelesaian pekerjaan.

Setiap jenis level kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan bisa menjadi beban kerja bagi sebagian karyawan. Jenis tingkat kesulitan yang berbeda juga berfungsi sebagai penekanan.

C. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besar kecilnya target pekerjaan yang di tugaskan untuk menyelesaikan pekerjaaa itu, misalnya untuk penggilingan, penggulangan, pengepakan dan pengangkutan. Pandangan mengenai hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

D. Waktu kerja

Jam kerja sesuai SOP bisa meminimalkan beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak melakukannya memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, pegguananya waktu kerja yang dikenakan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

Berdasarkan hal tersebut penulis mengambil indikator beban kerja adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tingkat penyelesaian kerjaan karyawan, target yang ingi dicapai dan waktu kerja karyawan.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Meskipun lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini masih banyak perusahaan yang melakukan hal tersebut (Faida,2019).

(Sudaryo et al.,2021) Manajemen sumber daya manusia” dilingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik serta psikologis. Segala sesuatu disekitar karyawan dapat lebih produktif, atau disisi lain, lingkungan kerja malah dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Menurut Saydam dalam Rahmawati (2014:2) Mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dpat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Hatmawan (2015) lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggan dalam dinas, kerja sama dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh.

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014:2) menyatakan bawa lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan hidup pekerjaan adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan pada saat itu pekerjaan , baik fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja:

- a. Kondisi lingkungan fisik yang meliputi faktor lingkungan tata letak ruangan kerja dan faktor kebersihan dan kerapihan kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, dan sistem informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

2.1.3.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam (Widyaningrum,2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya yaitu:

1 Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

2 Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal setiap karyawan memiliki temperature tubuh yang berbeda-beda. Tubuh manusia selau berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan adanya sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3 Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam suhu udara bisa ditanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut, maka akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

4 Dekorasi di tempatkerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karna itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan lainnya untuk bekerja.

5 Kebisingan di tempat kerja

Salah satu pulusi yang menyibukan para ahli untuk mengatasi, kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karna dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karna pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6 Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga keamanan dilingkungan kerja maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.3.4 Indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti dalam Budianto (2015:9) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan.

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam suatu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadai masalah diruangan kerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisikerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, dan sebagainya

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No.	Peneliti/tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Dian asriani, Muchan BL, Irwan Abdullah ³ (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar	Hasil penelitian ini beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Dani Praditya Setiawan (2016)	Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Mancan Jaya Cermelang Klaten- Jawa Tengah- Indonesia	Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3	Harsa Arif (2022)	Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekan Baru	Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
4	Ronal Donra Sihaloho ¹ , Hotlin Siregar ² (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Segitiga Medan	Hasil penelitian ini secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Jeky KR Rolos Sofia AP Sambul Wehelmiina Rumawas	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6	M Yusrin Najib (2020)	Pengaruh Beban kerja dan	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban

Lingkungan kerja Terhadap Kinerja KaryawannDimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan	kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Maju Makur Padaan Pasuruan.
--	--

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

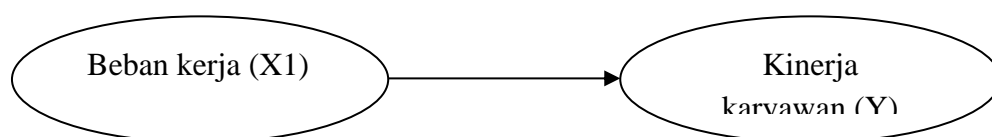
2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Pengaturan porsi beban kerja hendaknya dievaluasi secara lebih insentif dan berkala, menyesuaikan denngan tinjauan dari pengaturan beban kerja yang matang akan membuahkan strategi untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal tanpa harus membuat para pekerja tertekan.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Jilkarnain & Sofian,2019) juga (Wahdaniah & Gurnadi,2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semannngkin tinggi beban kerja makan akan menurnkan kinerja karyawan. berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Karyawan banyak menghabiskan waktunya dilingkungan kerja, dengan pekerjaan dikelilingin tempat kerja yang bersih, mempunyai fasilitas yang lengkap dan peralatan yang memadai dan berfungsi dengan baik serta hubungan pribadi antar rekan kerja atau atasan tentunya melakukan proses penyelesaian tugas lebih efektif, efisien dan nyaman yang turut mempengaruhi peningkatan dalam bekerja karyawan. Namun sebaliknya jika tempat kerja kotor, pengap maka diperlukan fasilitas kebutuhan karyawan tidak ada atau peralatan tidak berfungsi akan membuat pekerjaan karyawan terhambat.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset milik (Budianto & Amalia Katini, 2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja



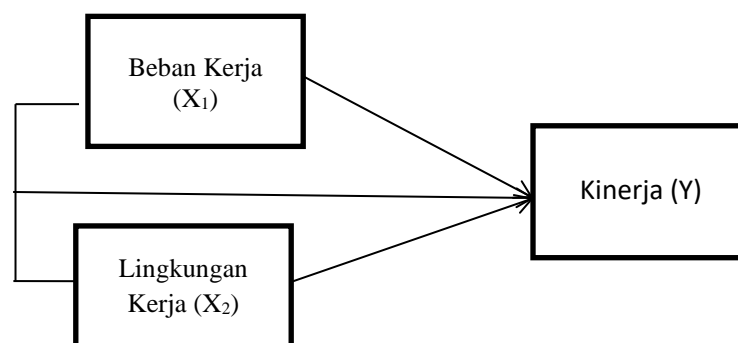
Gambar 2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Sudaryo et al., 2021), adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan

yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*). Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Merujuk pada hasil penelitian (Marliana Harahap, 2022), yang menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian (M Yusrin Najib., 2020) menyatakan bahwa secara simultan Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika ada perubahan dalam beban kerja, lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga mengalami perubahan. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Koseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis yakni adalah jawaban yang masig bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2018). Hipotesis maka dikatakan

sementara karna jawababn yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Berikut inimerupakan hipotesis awal yang ditemukan dalam penelitian ini:

- 1 Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2 Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3 Beban kerja dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.