BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terdahulu telah mengkaji mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadpa kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memberikan manfaat dengan menjadikan salah satu acuan dasar penelitian sehingga dapat memperbanyak teori yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Qoyyimah et al., 2020)	Beban Kerja; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki dampak negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja; Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai	Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda.	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Rahayu & Rushadiyati, 2021)			berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Hermawan, 2022)	Lingkungan kerja; stres kerja; beban kerja; kinerja karyawan	Menggunakan penelitian kuantitatif dengan regresi sederhana dan regresi ganda. Dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta	Variabel bebas berpengaruh signifikan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37.8 %., 41,2 %. dan 20,1 %). Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44.8 %.
4.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado (Tjibrata et al., 2017)	Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS.	Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerkja terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Lingkungan Kerja; Kompensasi ; Beban Kerja; Kinerja Karyawan	Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple sampling dengan menggunakan	Lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Muhammad et al., 2016)		rumus Slovin di dapat sebanyak 56 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	
6.	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Arianto, 2013)	Kedisiplinan; Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda.	Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (S.Pabowo, 2018)	Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuesioner. Untuk analisis deskriptif dan regresi, SPSS versi 20 diterapkan.	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan, Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan,

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
8.	*The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City* (Wibowo et al., 2021)	Stres Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja	Rancangan analisis yang digunakan konsisten dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah 135 pegawai di SAMSAT Kabupaten Makassar. Sedangkan jumlah sampel yang dianalisis dalam analisis ini adalah 135 pekerja, dimana cara pengambilan sampelnya adalah jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel	Lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam analisis ini berdampak positif pada beban kerja dan bukan pada hubungannya dengan ketegangan kerja. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa ketegangan kerja perusahaan menurunkan efisiensi sementara beban kerja meningkatkan kinerja.
9.	*The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh*	Stres Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan	Sampel penelitian adalah 138 PNS lembaga tersebut. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan model persamaan struktural (SEM) dioperasionalk	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Investment And One Stop Services Agency (Munandar et al., 2019)		an untuk menganalisis data.	terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan keahlian

   Merupakan kemampuan atau skill yang dimilki seseorang dalam suatu pekerjan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

   Maksudnnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya 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 karekter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

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 terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpianan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam mengahadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimilik suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. 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 pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkukngan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018):

1. Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

b. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi,

ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memlihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Ketepatan Waktu

   Yaitu pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dlaam kurun waktu yang telah di tetapkan.

4. Tingkat Kehadiran

   Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja Sama

   Penilaian bersadar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2008) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

a. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdapat tiga indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut

1. Suasana kerja

   Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak dalam keadaan baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

3. Beban Kerja

Menurut Siswanto (2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

a. Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat

mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

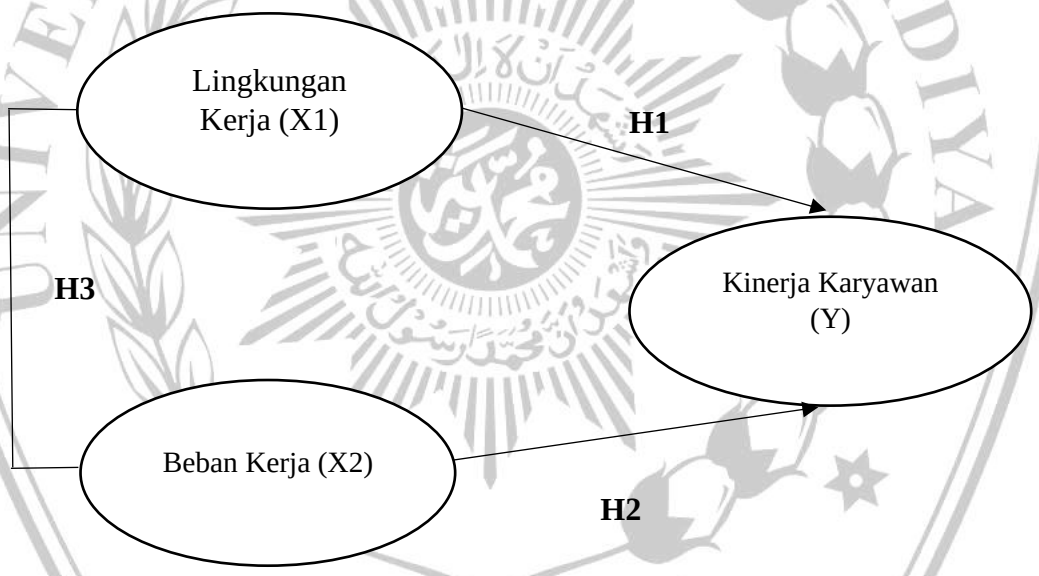
   Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

   Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba untuk membuat kerangka pemikiran yang akan menjadi objek penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan suatu upaya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori sebelumnya, adapun hasil hipotesis dan jawaban sementara yang didukung berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadpa kinerja karyawan, maka dapat di tetapkan hipotesis sebagai berikut :

   H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 sebagai berikut :

   H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan (Qoyyimah et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja, maka hipotesisnya adalah :

   H3 : Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.