

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan beberapa pengertian dari beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah ditentukan terhadap total waktu standar (Kasmir, 2019; 184). Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan memahami pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan maka tidak akan menjadi beban kerja, sebaliknya jika seorang pekerja tidak berhasil dalam menyelesaikan target pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadi beban kerja. Beban kerja juga bisa timbul akibat adanya jumlah pekerjaan yang besar seperti jam kerja yang cukup lama dengan tidak memperhatikan jumlah gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, atau berupa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu perusahaan (Ellyzar et al., 2017: 35-45). Sedangkan

Menurut Koesomowidjojo & Mar'ih (2017: 21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan.

Dari uraian-uraian diatas berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor akibat munculnya tekanan di suatu pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih besar kepada karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaan dalam target yang sudah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja (Koesomowidjojo & Mar'ih, 2017: 33) antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu adanya faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Yang dimaksud reaksi tubuh tersebut adalah tekanan (*Strain*). Seperti usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

Usia, postur tubuh dan status kesehatan sesuatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Karyawan dapat tertekan jika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan yang didukung. Tak hanya usia, postur tubuh dan status kesehatan kenyamanan juga akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja

yang diterima oleh seorang karyawan. Bukan hanya faktor fisik saja yang akan mempengaruhi beban kerja tetapi faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan atau persepsi juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sudah dijalani akan mempengaruhi psikis sehingga pekerjaan akan terasa sangat berat dan sulit maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal juga dapat mempengaruhi beban kerja yang secara spesifik berasal dari luar tubuh karyawan, seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang dimaksud disini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, biologis serta lingkungan kerja psikologis, dari ketiga aspek lingkungan kerja ini disebut sumber tekanan kerja . Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja tidak mendukung dan kurang memberikan kenyamanan maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas yang dimaksud ialah tugas fisik dan mental yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan bahkan tingkat kesulitan pekerjaan yang sedang dijalani.

c. Organisasi Kerja

Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, sistem gaji, pemberian tugas dan wewenang yang tidak sesuai. Perusahaan hendaknya ikut memperhatikan dan berempati serta bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diembankan oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stress saat bekerja.

2.1.1.3 Aspek Beban Kerja

Dalam sebuah perusahaan yang melakukan perhitungan beban kerja dapat terbagi menjadi 3 aspek (Wulandari & Marpaung, 2017: 954-966) antara lain :

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang membutuhkan energi fisik terhadap otot-otot manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga.

2. Beban Kerja Mental atau Psikis

Perusahaan tidak hanya menilai dari beban kerja fisiknya saja melainkan dari mental atau psikisnya juga. Saat menilai beban kerja mental atau psikis, perusahaan akan menilai tanggung jawab dan kewaspadaan karyawan

pekerjaan yang ada, tingkat konsentrasi karyawan bahkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Saat menilai beban kerja mental atau psikologis beberapa tujuan yang harus dipenuhi, termasuk:

- a. Mengetahui batas minimal kerja pegawai.
- b. Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.
- c. Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan.
- d. Pilih karyawan yang memiliki kapasitas beban psikologis lebih besar dari rata-rata karyawan lain kemudian menempatkan mereka pada posisi yang membutuhkan toleransi beban kerja yang lebih baik daripada rekan-rekan mereka.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu dalam perhitungan beban kerja dibedakan menjadi dua hal yaitu :

a. Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang sehingga membuat karyawan akhirnya menjadi bosan dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya perhatian terhadap beban kerja karyawan utamanya berkaitan dengan kesehatan karyawan. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan akan menyebabkan kelelahan sehingga berakibat :

- 1) Rendahnya konsentrasi dan kewaspadaan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja sekitar.
 - 2) Lambatnya respon karyawan terhadap kejadian yang terjadi di lingkungan kerja.
 - 3) Meningkatnya angka kesalahan kerja akibat kurangnya konsentrasi.
 - 4) Meningkatkan angka stress kerja sehingga menaikkan tingkat emosi karyawan ketika berada di lingkungan kerjanya.
- b. Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Beban kerja yang didukung oleh karyawan tidak hanya berlaku untuk karyawan yang berhubungan langsung dengan kerja fisik yang terlihat berat. Bahkan pekerjaan yang tidak berulang memiliki risiko meningkatkan jumlahnya jika perusahaan tidak memperhatikan beban kerja karyawan.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Angwen (2017: 577-586) yang terdiri atas 6 (enam) indikator sebagai berikut:

1. Permintaan fisik (*physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

2. Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

3. Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

4. Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5. Tingkat frustrasi (*Stress level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

6. Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan tempat seseorang bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan yang dikerjakan lebih mudah dan akan mendapatkan hasil produksi yang lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka para karyawan akan merasa bosan dan jenuh dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya (Affandi,2018:66). Contohnya dengan adanya penerangan yang memadai, suasana kerja yang nyaman dan hubungan dengan rekan kerja baik maka lingkungan kerja pun akan terjalin dengan baik.

Nitisemito (2016:12) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditentukan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik juga dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka dari itu akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan di tempat pekerjaannya. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan, penerangan atau cahaya, dan ketenangan (Narasuci et al., 2018:645-653). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan baik dan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Dari uraian-uraian di atas mengenai lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat seseorang bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan

komunikasi baik antara atasan dengan karyawan atau sesama karyawan maka hasil kerja pun akan baik karena lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, seorang pemimpin di perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Tetapi dalam segi hal lain masih ada yang belum terpenuhi, misalnya kurangnya komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan bahkan sesama karyawan. Karena karyawan merupakan aset paling penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Siagian dalam Jurnal Nurindasari (2017: 1689-1699) bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas penat, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla untuk karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik sering juga disebut dengan lingkungan lunak (*soft environment*) yang tidak dapat dilihat melalui mata tetapi akan langsung dirasakan oleh karyawan dalam melakukan aktifitasnya, meliputi pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan dan pengaruh kerja terhadap sesama karyawan.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka yang akan dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik dan karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman dikarenakan

lingkungan kerja yang tidak baik. Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya :

1. Kenyaman Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh sebab itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dan mendukung maka karyawan akan bekerja dengan maksimal.

2. Perilaku Karyawan

Perilaku kerja yaitu orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh pekerja karena ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menimbulkan perilaku karyawan saat di tempat kerja cenderung berubah.

3. Kinerja Karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja.

4. Tingkat Beban Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stress karyawan. Jika hal tersebut tidak dapat teratasi maka dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan (Rahayu, 2019: 2).

2.1.2.4 Peranan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja (Hasibuan, 2019: 241). Peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengurangi rasa lelah

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menghilangkan rasa lelah bagi karyawan, hal ini memungkinkan setiap karyawan lebih *rileks* dalam berbagai aktivitas kerja.

2. Meringankan beban kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menghilangkan beban kerja, misalnya adanya alunan musik yang merdu dapat membangkitkan semangat dan menstabilkan pikiran.

3. Menambah semangat kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi ruangan kerja dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, suasana nyaman dalam perusahaan memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendorong seorang karyawan untuk berprestasi dan bekerja secara optimal.

2. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan merupakan barang yang pada umumnya digunakan secara langsung dalam rangka mendukung kelancaran dalam proses bekerja. Tersedianya fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat diakses dengan mudah, lengkap dan memadai akan memaksimalkan kinerja karyawan serta waktu yang digunakan akan semakin cepat.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara harmonis tanpa saling menjatuhkan antar sesama kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan harus ditetapkan di dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Nitisemito, 2016: 183).

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan

dari kehidupan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik.

Dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan diharuskan untuk memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja diartikan sebagai perilaku dan juga hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019: 184).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Cahya Sapitri & Dudija, 2020: 1336-1346). Kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari pekerjaan pegawai dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan (Subchanifa, 2020: 4).

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, maka apabila kinerja karyawan dikatakan optimal hal tersebut akan membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh sebab itu terkadang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017:117), diantaranya:

1. Faktor kompetensi individu

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja dipengaruhi oleh Pendidikan, pelatihan, pengalaman serta kesehatan fisik karyawan. Semakin dalam pendidikan dan pelatihan yang ditempuh seseorang maka semakin tinggi pula kemampuannya. Kemampuan seseorang dapat diperdalam melalui pengalaman untuk meningkatkan keahliannya. Tidak hanya itu, kesehatan fisik tidak kalah penting karena dengan kondisi fisik yang sehat maka orang mampu bekerja keras dan tahan lama dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat sekitar, budaya serta nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang akan menganggap pekerjaannya sebagai kebutuhan di masa sekarang maupun masa depan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja seorang karyawan juga terbentuk dari kejelasan tentang sasaran yang harus dicapai dan cara untuk mencapainya, penyediaan sarana dan

prasarana, kenyamanan lingkungan kerja, program (K3) keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi yang adil dan layak.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dalam membangun sistem kerja, hubungan kerja yang aman dan harmonis dari para manajemen atau pimpinan.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kerja

Untuk meningkatkan kinerja kerja melalui meningkatkan sumber daya manusia diperlakukan penilaian kinerjanya. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan dalam Mangkunegara (2017: 10) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk lebih baik lagi.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu apabila tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.1.1 Indikator Kinerja

Evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan bukan hanya untuk memelihara tingkat produktivitas karyawan, tapi juga berguna untuk pemberian bonus atau *reward* atas pencapaian karyawan. Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja perusahaan agar tujuannya tercapai dengan baik. Indikator kinerja sangat bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator kinerja diantaranya :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah indikator yang paling penting dan digunakan dalam perusahaan untuk menilai hasil pekerjaannya yang telah dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

2. Kuantitas hasil kerja

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan atau bahkan bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sebuah tim produksi harus memproduksi sebuah barang sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Ketetapan waktu

Indikator ketetapan waktu paling banyak digunakan oleh perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tenggat waktu yang sangat ketat yang tidak bisa dilanggar.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala resiko dan konsekuensi dari perbuatannya.

5. Kerjasama tim

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua atau lebih dengan melibatkan interaksi antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerjasama dalam tim ini mengukur seberapa bagus karyawan menjalankan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa karyawan cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi mereka gagal dalam pekerjaan yang menuntut untuk teamwork, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

6. Inisiatif

Inisiatif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kerja, misalnya inisiatif dalam pemecahan masalah,

inisiatif dalam meredam konflik dalam tim dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang mempunyai inisiatif biasanya pekerja mandiri yang menjalankan tugasnya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan, mencari bandingan serta sumber inspirasi yang membantu pelaksanaan penelitian terkait permasalahan yang diteliti. Penelitian terdahulu dicantumkan sebagai bentuk perbandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan tujuan untuk memperjelas penelitian yang akan dilakukan serta penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan untuk memperkuat dan mendukung penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	F. Jame Chenarboo et al./ 2022/ <i>The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry</i>	Variabel Independen: <i>workload</i>	Variabel Independen: mental Variabel Dependen: <i>on the safe behavior of employees in the automobile industry</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika beban kerja mental yang sama dibebankan pada pekerja dan secara bersamaan lebih banyak beban kerja fisik yang dialami, kemungkinan terjadinya kecelakaan meningkat. Beban kerja mental keseluruhan dan tekanan fisik di antara para pekerja dilaporkan berada	<i>Journal Heliyon</i> , Vol.8, (2022), Issue.10, hal.1-7.

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				pada tingkat yang tinggi. Perilaku aman adalah moderat di antara karyawan.	
2	Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, Genita G.Lumintang/2019/Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Employee Engagement</i> , dan Kepuasan Kerja Objek Penelitian: CV. Indospice di Manado	Hasil penelitian yang didapat <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, I, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7 No.4 Juli 2019, Hal. 4787-4787
3	Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri/2017/ Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Mutasi kerja, Konflik Interpersonal Variabel Dependen: Stress Kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh mutasi, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh	Jurnal Magister Manajemen FEB Unsyiah, Vol. 1, No. 1, September, 2017.
4	H. Inegbedion et al, /2020/ <i>Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations</i>	Variabel Independen: <i>workload</i>	Variabel Independen: <i>Employee job satisfaction</i> Variabel Dependen: <i>work organisations</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbandingan beban kerja dengan rekan kerja dan aliansi peran karyawan dengan kompetensinya secara signifikan mempengaruhi persepsi keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja, kekuatan staf organisasi mempengaruhi	<i>Journal Heliyon</i> , Vol.6 (2020), Issue.1, Hal 1-9.

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				persepsi keseimbangan beban kerja dan persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	
5	Khaled Al Qomari and Haneen Okasheh / 2017/ <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment</i>	Variabel Dependen: <i>Job Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan	<i>International Journal of Applied Engineering Research</i> ISSN 0973-4562 Volume 12, Issue 24 Pages: 15544-15550 (2017).
6	Susi Hendriani, Yulia Efni/ 2016/ <i>Effect of Learning Organization, Leadership and Workload on the Performance of Employees of the Central Office</i>	Variabel Independen: <i>workload</i> Variabel Dependen: <i>on the performance of employees of the central office</i>	Variabel Independen: <i>effect of learning organization, leadership</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pembelajaran organisasional, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<i>European Journal of Business and Management</i> ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.8, No.8, 2016
7	Bambang Dwi Laksono, M. Ali Iqbal / 2020/ <i>Effect of Leadership and Motivation on the Employee Performance Through Work Environment as</i>	Variabel Dependen: <i>on the Employee Perfomance</i>	Variabel Independen: <i>Effect of Leadership and Motivation</i>	Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>European Journal of Business and Management</i>

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Intervening Variable (Case Study at PT ATS)</i>		Variabel Intervening: <i>Work Environment</i>		<i>ent ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.12, No.3, 2020</i>
8	Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta/2022/ <i>The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh</i>	Variabel Independen: <i>work environment</i> Variabel Dependen: <i>employee performance</i>	Variabel Independen: <i>the effect of career</i> Variabel Intervening: <i>work motivation</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Internatio nal Journal of Economic , Business, Accountin g, Agricultu re Managem ent and Sharia Administr ation IJEBAS E-ISSN: 2808-4713 Volume 2 No.2 (2022)</i>
9	Celline Wuyts and Geert Loosveldt/ 2020/ <i>Measurement of Interviewer Workload within the Survey, and an Exploration of Workload Effect on Interviewers' Field Efforts and Performance</i>	Variabel Independen: <i>workload</i>	Variabel Dependen: <i>On Interviewers Field Efforts and Performance</i>	Beban kerja khusus proyek diukur sebagai (1) jumlah unit sampel yang telah dan tetap ditugaskan pada setiap hari t (beban kerja kasus yang ditugaskan), dan (2) jumlah unit sampel yang kegiatan pewawancara telah dimulai dan belum berhenti pada hari apa pun t (beban kerja kasus	<i>Journal of Official Statistics, Vol. 36, No. 3, 2020, pp. 561-588</i>

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				aktif). Menangkap variasi temporal dalam beban kerja pewawancara dengan cara langsung, operasionalisasi yang bervariasi waktu, adalah prediktor yang lebih baik daripada operasionalisasi tingkat pewawancara dari beban kerja tipikal (aktif atau potensial) yang berasal dari mereka, serta penghitungan total tradisional. operasionalisasi beban kerja.	
10	Febri Nila Chrisanty, Michael Surya Gunawan, Retno W. Wijayanti, Budi W. Soetjipto/ 2021/ <i>The Role of Transformational Entrepreneurship, Readiness to Change and Counterproductive Work Behavior in Enhancing Employee Performance</i>	Variabel Dependen: Employee Performance	Variabel Independen: <i>The Role of Transformational Entrepreneurship, Readiness to Change and Counterproductive Work Behavior</i>	Efektivitas transformasional kewirausahaan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruh transformasional terhadap kesiapan untuk berubah dan perilaku kerja kontraproduktif menambah dampaknya terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan efek langsung, kesiapan untuk tampil jauh lebih berdampak daripada dua lainnya. Ini menceritakan betapa volatilitas dan dinamika situasi kerja (internal dan eksternal) yang membuat karyawan siap untuk berubah	<i>Journal Organizational Research Papers</i> , Vol. 54, Issue 1, February 2021.

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				dapat membantu mereka mengatasi volatilitas dan dinamika tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik.	
11	Nico Djajasinga, Alan Budi Kusuma, Frida Aprilia, Ariyanto, Iwan Supriyanto/ 2021/ <i>Effect of Recruitment, Selection, and Work Placement on Employee Performance Mayora Inc.</i>	Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i>	Variabel Independen: <i>Effect of Recruitment, Selection, and Work Placement</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Journal Sciendo The 1st Workshop on Writing Scientific Article for International Publication Indexed by Scopus, Hal.274-279</i>
12	Anwaar et al / 2016/ <i>Critical assessment of the impact of HR strategies on employees' performance</i>	Variabel Dependen: <i>Employees Performance</i>	Variabel Dependen: <i>Critical assessment of the impact of HR strategies</i>	Hasil penelitian ini yaitu pelatihan yang tidak memadai, persepsi yang tidak jelas mengenai kebijakan, beban kerja yang meningkat, praktik SDM yang tidak efektif, dll., dan merasa bahwa hal ini perlu diperbaiki sehingga mereka dapat menjalankan peran barunya dengan lebih efektivitas.	<i>Journal Cogent Business & Management (2016), 3: 1245939 ISSN: (Cetak) 2331-1975 (Online) Beranda Jurnal: https://www.tandfonline.com/loi/oabm20</i>
13	Muslih, Reyza Tri Satya Hardani/ 2022/ Reyza Tri Satya Hardani/ 2022/ <i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance at PT.</i>	Variabel Independen: <i>Effect of Work Environment And Workload on</i>	Objek Penelitian: PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja	<i>International Journal of Economics, Social</i>

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	<i>Employee Performance</i>		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)</i> Vol.1 Issue 1, February 2022, pp, 23-25
14	Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh/ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Stres Kerja Objek Penelitian: PT. FIF Group Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.	Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal.2811-2820
15	Rizal Nabawi/2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Kepuasan 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.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 2, September 2019, 170-183 ISSN 2623-2634 (<i>online</i>)

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Sri Rahayu Muhammad , Adolfina, Genita Lumintang/2016/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 045- 055
17	Mas Yogi Aslian/2019/ Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM dan UMUM PT. Swabina Gatra.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Dampak Persepsi Beban Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun variabel beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.	Jurnal Ilmu Manajem en vol. 7, No. 3, Universit as Negeri Surabaya
18	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda W.Ogi/2019/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Jaya Group	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Stress Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, sebaiknya PT. Esta Jaya group agar lebih memperhatikan	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajem en, Bisnis dan Akuntans i 7 NO 3 2019

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja.	
19	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrikadan Andre Syahputra Tarigan/2021/Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera	Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Stres Kerja	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero)Tbk, Cabang Belmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya stress kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal.	Jurnal Indonesia Teknologi i: p-ISSN: 2723 – 6609 e-ISSN : 2745-5254 Vol. 2, No.3 Maret 2021
20	Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul/2021/ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	Variabel Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat menetapkan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja dapat	<i>Journal Productivity</i> , Vol. 2 no.5, 2021 e-ISSN, 2723-0112

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				berkelanjutan. Untuk lingkungan kerja kiranya dapat dipelihara dengan baik sehingga kondusif untuk mendorong karyawan bekerja tinggi.	
21	Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani/2021/ Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Jam Kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan	Jurnal Nasional Manajemen & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021
22	KAUR Harjinder, PANI Biswajyoti, SINGH Saranjit, JHA Divakar/ 2021/ <i>Impact of high-performance work-system (HPWS) on employee-performance: A case study</i>	Variabel Dependen: <i>employee performance</i>	Variabel Independen: <i>Impact of high-performance work-system (HPWS)</i>	Penelitian ini mengevaluasi dan menetapkan hubungan antara praktik HPWS dan kinerja perusahaan dengan menyelidiki bukti efek dari praktik ini terhadap sikap keseluruhan	<i>Journal Studies in Business and Economics</i> Vol.16 (2)/ 2021
23	P. Charoensuk mongkol/ 2020/ <i>Supervisor-subordinate guanxi and emotional exhaustion: The moderating effect of supervisor job autonomy and workload levels in organizations</i>	Variabel Independen: <i>workload</i>	Variabel Independen: The moderating effect of supervisor job autonomy	Hasil penelitian ini menunjukkan secara signifikan mendukung hubungan negatif terhadap organisasi.	<i>Journal Asia Pacific Management Review</i> 27 (2022) 40e49
24	Zhou Shenbei, Sekolah Bisnis, Universitas Hohai, Nanjing 211100, Tiongkok/ 2020/ <i>Workplace Violence and Employee</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment</i>	Variabel Independen: <i>The Mediating Role and</i>	hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif.	<i>Journal SAGE Open</i> Vol.10, Issue.2,

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture</i>		<i>organizational culture</i>		April-June 2020: Hal.1–15
25	Taylor Peyton and Drea Zigarmi/ 2021/ <i>Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples</i>	Variabel Dependen: <i>work environment</i>	Variabel Dependen: <i>work passion, and work intentions</i>	Hasil keseluruhan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan.	<i>Journal Business Research Quarterly</i> (2021), Hal.1–23.

2.3 Kerangka Pemikiran

Beban kerja merupakan salah satu faktor akibat munculnya tekanan di suatu pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Beban kerja dapat timbul akibat adanya jumlah pekerjaan yang cukup lama dengan tidak memperhatikan jumlah gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau berupa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan memahami pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan maka tidak akan menjadi beban kerja namun hal ini akan membuat karyawan merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu beban kerja yang sesuai sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat menikmati pekerjaannya untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan (Koesomowidjojo & Mar'ih, 2017: 21). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk mempertimbangkan seberapa besar beban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan begitu karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja karena melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan.

Indikator beban kerja salah satunya dikemukakan oleh Hart dan Staveland yang dikutip oleh Angwen (2017: 577-586) yang menyebutkan terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan yaitu: Permintaan fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, Upaya yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan karyawan, Permintaan mental yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari, Permintaan sementara atau jumlah tekanan yang berkaitan dengan dengan waktu yang dirasakan karyawan secara langsung, Tingkat frustrasi dengan seberapa tidak aman, putus asa dibandingkan dengan perasaan yang aman dan puas, dan kinerja dengan mengukur seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kinerjanya . Dengan adanya indikator beban kerja apakah perusahaan sudah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan atau tidak. Oleh karena itu. Perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk memperbaiki setiap celah kekurangan yang dapat menghambat proses perusahaan dalam pencapaian target.

Jika beban kerja sudah sesuai dengan kapasitasnya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2019: 4787-4797) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja hal lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Penerapan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan Kerja merupakan lingkungan tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan yang dikerjakan lebih mudah dan akan mendapatkan hasil produksi yang lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka para karyawan akan merasa bosan dan jenuh dalam melakukan pekerjaan dan kinerja karyawan akan buruk, hal tersebut akan berdampak pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditentukan (Nitisemito, 2016: 12). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik juga dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka dari itu akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja di CV. Firjani Utama Tasikmalaya sudah memadai atau tidak, maka perlu diketahui indikatornya terlebih dahulu. Indikator lingkungan kerja diantaranya suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Nitisemito, 2016: 183).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif dan teratur akan menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya akan optimal dan lebih baik. Namun

apabila lingkungan kerja kurang baik maka karyawan akan muncul rasa tidak nyaman, maka kinerja karyawan akan menurun. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslih & Hardani (2022: 23-25) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai perilaku dan juga hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019: 184). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi kesejahteraan karyawan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terdapat tujuan penilaian kerja yaitu meningkatkan saling pengertian antar karyawan, mencatat dan mengakui hasil kerja, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan pekerjaannya, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan dan memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan, (Mangkunegara, 2017: 10).

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut : Kualitas kerja untuk menilai hasil pekerjaannya yang telah dilaksanakan sesuai dengan target yang ditentukan, Kuantitas kerja diukur dengan pemenuhan target produksi dalam satuan waktu, Ketetapan waktu dengan *deadline* yang sangat ketat dan tidak bisa dilanggar, Tanggung jawab seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, Kerjasama tim untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama, Inisiatif dari karyawan untuk melakukan ide yang baru.

Kinerja karyawan saling mempengaruhi terhadap beban kerja jika perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai supaya karyawan dapat memenuhi target yang sudah ditentukan dan lingkungan kerja di tempat perusahaan fasilitas kerja sudah memadai dan suasana kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siburian et al., (2021: 370-377) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu beban kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan demi tercapainya perusahaan yang telah ditetapkan yaitu memproduksi barang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Semakin baik beban kerja yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya”**.