

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Kajian pustakan dalam usulan penelitian ini berasal dari berbagai sumber, mulai dari buku-buku teori keluaran penerbit, karya-karya ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah yang sumbernya sudah dicantumkan dalam daftar pustaka.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland dalam Tarwaka, 2011: 130). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Indriasari & Angreany, 2019). Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus

segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan tertentu (Vanchapo, 2020).

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Ada banyak faktor yang yang memengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Dan Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti Tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja (Aminah Soleman, Jurnal Arika, 2011: 85).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Indikator dalam beban kerja yaitu (Munandar, 2010) :

1. Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini,

karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan selain sumber daya manusia. Tanpa adanya fasilitas kerja, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk memperlancar dan memudahkan penyelesaian pekerjaan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan memiliki bermacam-macam bentuk, jenis, dan manfaatnya

sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap pula fasilitas yang disediakan. Tersedianya fasilitas pendukung berupa teknologi dalam proses produksi memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna (Moenir, 2014).

Karakteristik dari fasilitas dalam proses aktivitas perusahaan (Dahlius, 2016) adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik;
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan;
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun;
4. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai. Pada dasarnya, pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia dan sebagai faktor produksi. Selain sarana pendukung, tersedianya fasilitas prasarana yang lengkap, akan mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya karena kebutuhan dasar pegawai dianggap telah terpenuhi.

Dampak dari hal tersebut, kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Fasilitas kerja adalah sarana yang di berikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh pemegang kendali (Barry, 2012). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ranupandojo & Husnan, 2005).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Fasilitas Kerja

Ada banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan instansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap instansi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis pekerjaannya masing-masing.

Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari (Sofyan, 2010):

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan;
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya;

- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan yang ada di perkantoran, seperti meja, kursi, tempat ibadah, lemari dan tempat bersih untuk beristirahat para karyawannya;
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik dan lainnya;
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan;
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral pada kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan;
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam perusahaan yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup apabila perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang diberikan karyawan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan, maka organisasi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja pada setiap organisasi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besarkecilnya organisasi tersebut. Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi 3 (tiga) golongan (Moenir, 2014), yaitu:

- 1) Fasilitas alat kerja, Merupakan alat atau sarana yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam kegiatan organisasi, seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Dengan pengertian tersebut, yang termasuk dalam fasilitas alat kerja adalah mesin dan peralatan produksi;
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja, Merupakan fasilitas yang secara tidak langsung digunakan dalam proses produksi. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja, yang termasuk dalam fasilitas kelengkapan kerja ini yaitu:
 - a) Bangunan sebagai pendukung aktivitas sentral organisasi;
 - b) Meja dan kursi yang diperlukan untuk menunjang proses produksi;
 - c) Alat transportasi yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya) yang berfungsi untuk kepentingan kurir.

- 3) Fasilitas sosial, Merupakan fasilitas yang berfungsi sosial untuk kepentingan kebutuhan karyawan dalam kegiatan sehari-hari. Fasilitas sosial didalam organisasi biasanya dapat berupa adanya kamar mandi, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Indikator fasilitas kerja (Faisal, 2005: 22) yaitu:

- a) Sesuai dengan kebutuhan, didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja;
- b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik, sesuai dengan fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi;
- c) Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan;
- d) Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu sesuai target;
- e) Penempatan ditata dengan benar, fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik;

- f) Keamanan kerja, dalam mengerjakan pekerjaannya karyawan berhak mendapatkan keamanan kerja sebagai penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman.

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas sarana maupun prasarana yang dibutuhkan karyawan sebagai manusiamaupun faktor produksi harus tersedia bilamana organisasi menginginkan peningkatan kinerja karyawan. Selain dapat meningkatkan kinerja, tersedianya fasilitas yang memadai juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

2.1.3 Keadilan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan atau anggota organisasi mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja dan bagaimana persepsi tersebut memengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

Keadilan organisasi menekankan kepada keputusan manajer, persamaan yang dirasakan, efek keadilan dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja.

Keadilan organisasi berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi.

Berikut definisi dan pengertian keadilan organisasi dari beberapa sumber buku.

- 1) Keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu di tempat kerja (Greenberg dan Baron, 2003);
- 2) Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi (Robbins dan Judge, 2015);
- 3) Keadilan organisasi adalah bagaimana karyawan menentukan apakah karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja dan bagaimana penentuan tersebut dapat memengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya (Al-Zu'bi, 2010);
- 4) Keadilan organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami atau rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi (Daromes, 2005),;

- 5) Keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut memengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan (Pratiwi, 2005).

2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi Keadilan Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi keadilan organisasi (Rejeki, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik tugas, sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di perusahaan;
2. Tingkat kepercayaan bawahan, sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinannya) di dalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan;
3. Frekuensi *feedback*, semakin sering *feedback* yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
4. Kinerja manajerial, Sejauh mana peraturan yang terdapat di tempat kerja dapat diterapkan dengan secara *fair* dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan;

5. Budaya organisasi, persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusahaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keadilan organisasi (Lambert dan Hogan, 2008) sebagai berikut.

1. Kesempatan promosi yang adil, ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi;
2. Pengakuan kerja keras, keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya;
3. Prosedur penilaian kinerja yang adil, hal tersebut dapat tercermin dari standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif;
4. Sikap atasan yang adil, ketika atasan familier dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi. Selain itu sikap kepemimpinan juga termasuk dalam salah satu faktor utama yang memengaruhi keadilan organisasi;
5. Penilaian kinerja yang sesuai dengan yang seharusnya, merujuk kepada Kinerja tahunan yang terakhir disajikan adil dan menggambarkan kinerja yang sebenarnya;
6. Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan, tercermin dari penghargaan yang adil berdasarkan pada tingkatan pendidikan dan ketrampilan kerja karyawan. Penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab

penghargaan yang adil juga dapat disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan pada perusahaan.

2.1.3.3 Aspek-aspek Keadilan Organisasi

Terdapat 3 (tiga) aspek yang dapat digunakan dalam menentukan atau mengukur keadilan organisasi (Carlis, 2011) yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan;
- 2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan;
- 3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi, organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga memengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

2.1.3.4 Indikator Keadilan Organisasi

Terdapat 3 (tiga) dimensi keadilan organisasi, yaitu; keadilan distributif, keadilan prosedur, dan keadilan interaktif (Robbins dan Judge, 2015). Adapun penjelasan dari ketiga dimensi keadilan organisasi tersebut sebagai berikut.

a. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Keadilan distributif adalah persepsi keadilan hasil dalam jumlah dan pemberian penghargaan yang diterima antar individu atau karyawan. Keadilan distributif mengacu pada persepsi yang dimiliki karyawan terhadap keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima karyawan dari organisasi. Hasil dapat didistribusikan berdasarkan kesetaraan, kebutuhan atau kontribusi dan karyawan dapat menentukan keadilan distributif dengan membandingkan pada orang lain. Prinsip dasar keadilan distributif terletak pada rasio atau perbandingan antara hasil yang diperoleh seseorang dengan hasil yang diperoleh dengan karyawan lain. Keadilan distributif mengacu pada konsep dasar persamaan atau equity. Konsep ini mendasarkan penjabaran keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan terjadi apabila karyawan merasa bahwa rasio antara *input* (usaha) dan *outcomes* (imbalan) sebanding dengan rasio karyawan lain. Keadilan distributif berkaitan dengan alokasi atau hasil dimana tidak semua karyawan diperlakukan sama dan hasil yang diterima bisa dibeda-bedakan di tempat kerja. Indikator-indikator keadilan distributif adalah sebagai berikut.

- 1) Persamaan, menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima;

- 2) Kelayakan, menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan;
- 3) Kontribusi, menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan;
- 4) Kinerja, menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

b. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)

Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan dari proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau penghargaan yang didistribusikan. Keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. Ketidak-berpihakan, kesempatan untuk didengar dan dasar keputusan merupakan prinsip-prinsip keadilan prosedural.

Persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan disipliner. Persepsi yang baik mengenai keadilan prosedural akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik seperti peningkatan komitmen organisasi, keinginan tetap tinggal dalam organisasi dan peningkatan kinerja.

Keadilan prosedural dapat dinilai dengan membandingkan suatu proses pengalaman pada keseluruhan aturan-aturan prosedural secara umum. Indikator-indikator keadilan prosedural adalah sebagai berikut.

- 1) Kendali proses, menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan untuk mengungkapkan pandangan selama peraturan diterapkan;
- 2) Kendali keputusan, menunjukkan penilaian mengenai kesempatan yang diberikan dan diwakili oleh Persatuan Pegawai untuk ikut mengawasi penerapan peraturan;
- 3) Konsistensi, menunjukkan penilaian mengenai konsistensi penerapan peraturan. Bebas Prasangka Menunjukkan penilaian mengenai tidak adanya diskriminasi perlakuan;
- 4) Akurasi Informasi, menunjukkan penilaian mengenai keakuratan informasi yang digunakan untuk membuat keputusan;
- 5) Mampu Koreksi, menunjukkan penilaian mengenai proses banding atau mekanisme lain yang dapat digunakan untuk memperbaiki kesalahan;
- 6) Etika dan Moral, menunjukkan penilaian mengenai norma pedoman profesional dalam penerapan peraturan.

c. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*)

Keadilan interaksioal adalah bagaimana seseorang memperlakukan orang yang lain di tempat kerja. Keadilan interaksioal mencakup berbagai tindakan di dalam perusahaan yang menunjukkan kepekaan sosial, seperti supervisor memperlakukan bawahannya dengan hormat dan martabat. Keadilan interaksional mencerminkan persepsi karyawan tentang keadilan pada aspek interaksi yang tidak didata dari prosedural.

Keadilan interaksional adalah tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Hal

tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan, dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Keadilan interaksional yaitu perlakuan adil yang diterima karyawan selama proses pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang mengacu pada kejujuran, kebenaran, kepatuhan dan penghargaan.

Terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu keadilan informasional dan keadilan interpersonal. Keadilan informasional adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Keadilan informasional merupakan keadilan berbagi informasi yang relevan dengan karyawan. Adapun indikator-indikator keadilan informasional adalah sebagai berikut.

- 1) Kejujuran, menunjukkan penilaian mengenai kejujuran atasan dalam berkomunikasi;
- 2) Pembeneran, menunjukkan penilaian mengenai bagaimana atasan menjelaskan peraturan/prosedur perusahaan;
- 3) Masuk akal, menunjukkan penilaian mengenai masuk akal tidaknya penjelasan yang diberikan;
- 4) Tepat waktu, menunjukkan penilaian mengenai kesiapan atasan untuk berkomunikasi setiap waktu;
- 5) Spesifik, menunjukkan bahwa atasan menyesuaikan komunikasi terhadap kebutuhan khusus individu.

Sedangkan keadilan inter-personal adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian,

dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut. Indikator-indikator dalam keadilan inter-personal adalah sebagai berikut.

- 1) Kesopanan, menunjukkan penilaian mengenai kesopanan yang ditunjukkan atasan kepada bawahan;
- 2) Bermartabat, menunjukkan penilaian mengenai perlakuan atasan yang penuh martabat;
- 3) Hormat, menunjukkan penilaian mengenai sikap hormat yang ditunjukkan atasan kepada bawahan;
- 4) Kepantasan kata-kata, menunjukkan penilaian mengenai kepastian kata-kata yang digunakan atasan dalam berkomunikasi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010: 71). Pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005: 165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002: 22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50).

Bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2006: 65). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dapat diuraikan sebagai berikut (Enny, 2019: 115):

Pertama, keahlian dan kemampuan individu saat menjalankan suatu kegiatan memainkan peran penting. Individu yang memilih pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya cenderung melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar.

Kedua, ilmu yang dimiliki oleh seseorang juga memengaruhi kinerja. Seseorang dengan pengetahuan yang relevan terkait pekerjaannya memiliki

kecenderungan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat berdampak negatif.

Selanjutnya, desain pekerjaan (*Work Design*) juga menjadi faktor krusial. Jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik, maka pelaksanaannya dapat dilakukan dengan benar dan efisien, memudahkan dalam menyelesaikan tugas.

Kepribadian seseorang, yaitu sikap dan sifat yang dimilikinya, juga memainkan peran penting. Setiap individu memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda, yang dapat memengaruhi interaksi dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

Insentif atau dorongan merupakan faktor lain yang dapat memotivasi karyawan. Karyawan yang memiliki semangat intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan cenderung termotivasi dan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi.

Terakhir, kepemimpinan juga menjadi faktor kunci. Tingkah laku seorang atasan dalam mengelola, memerintah, dan membimbing karyawan dapat memengaruhi pelaksanaan kegiatan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebuah kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan.

2.1.4.2 Efektifitas dan Efisiensi

Secara bahasa efektivitas di ambil dari kata "efek" yang memiliki arti akibat atau pengaruh. Sedangkan efektif berarti adanya pengaruh atau adanya akibat serta penekanan. Secara sederhana efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, dan dapat membawa hasil). Efisiensi dan

efektivitas menurut Peter Drucker adalah melakukan suatu pekerjaan yang benar (*doing the right think*), sedangkan efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar (*doing think right*). Efektivitas pada umumnya terkait dengan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, sedangkan untuk efisiensi adalah perbandingan yang baik antara perubahan dengan hasilnya. Dengan demikian, antara efektivitas dan efisien saling terkait satu sama lain. Oleh karena itu, efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih rencana yang tepat atau strategi yang tepat untuk mencapai target yang telah ditetapkan ataupun konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan dengan melihat ketepatan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung, apakah tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Efektivitas merupakan kemampuan menghasilkan hasil yang diinginkan atau kemampuan untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan. Ketika sesuatu dianggap efektif, itu berarti ia memiliki hasil yang diharapkan atau diharapkan, atau menghasilkan kesan yang mendalam dan jelas. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar

ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Sondang P. Siagian, 2001: 24).

Efisiensi adalah kata yang menunjukkan keberhasilan seseorang atau organisasi atas usaha yang dijalankan yang diukur dari segi besarnya sumber yang digunakan untuk mencapai hasil kegiatan yang dijalankan. Dengan kata lain, efisiensi merupakan perbandingan antara sumber dan hasil. Jika dikaitkan dengan teori sistem, maka efisiensi merupakan perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Masukan yang diproses melalui proses tertentu akan memberikan keluaran menurut ukuran dan kriteria tertentu. Efisiensi produksi pada suatu lembaga seperti bank syariah dalam mengeluarkan biaya dalam bentuk pemberian investasi pembiayaan, merupakan salah satu bentuk mekanisme produksi bank dalam rangka menghasilkan output yang paling tinggi dari suatu investasi (Muhammad, 2015: 262-263).

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002).

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Sedangkan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut (Robbins dalam Sopiah & Sangadji, 2018: 351).

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;

- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran- ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Terdapat 4 (empat) dimensi atau indikator yang menjadi tolok ukur kinerja (John Minner dalam Sudarmanto, 2009: 12).

- 1) Kuantitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang;
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang- kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance*), tetapi banyak pula yang membedakannya Wibowo (2014, 86). Terdapat 7 (tujuh) indikator kinerja sebagai berikut.

- a. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari seseorang individu atau organisasi untuk dicapai di masa yang akan datang;

- b. Standar, standar mempunyai arti penting karena kapan tujuan akan dapat diselesaikan;
- c. Umpan balik, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan bekerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Adanya evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan;
- d. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
- e. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
- f. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu;
- g. Peluang, Kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, fasilitas, dan keadilan organisasi serta kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	2	3	4	5	6
1	Riny Chandra (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa	beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan	analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2).	beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji t dan f, maka hipotesis diterima.
2	Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	beban kerja terhadap kinerja karyawan	penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.	beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Sri Khairia., Dkk (2019)	Pengaruh Manajemen Komplain Dan Beban Kerja Terhadap Stres Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Aceh Barat	manajemen komplain, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai	analisis data yang digunakan adalah sem (structural equation modeling).	beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada dinas perhubungan kabupaten aceh barat

1	2	3	4	5	6
4	Rudy Iryanto; Ahiruddin; Trisnowati. Josiah (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: STIE Lampung Timur).	fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja dosen	pengujian data melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik	fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen.
5	Agus Maulana (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling Kab. Indragiri Hilir	fasilitas kerja, jenjang pendidikan, dan kinerja	regresi linear berganda	berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan fasilitas kerja dan jenjang pendidikan adalah $42,441 > f$ tabel 4,02. nilai tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan jenjang pendidikan memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Komang; Ririn Sindia Pratiwi; I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	budaya organisasi, keadilan organisasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.	metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	budaya organisasi, keadilan organisasional, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan
7	Dimas Surya Lesmana; Nana Darna; Rosi; Marsiana; Suhendi. (2020)	Pengaruh Gaji Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	gaji dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai	metode survey eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif deskriptif	gaji dan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
8	William Widjaja (2021)	Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT. X	kinerja karyawan dan motivasi kerja	regresi linear berganda	pemberian gaji dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt x

1	2	3	4	5	6
9	Muhammad Isnaini (2021)	Pengaruh Keadilan, Jenjang Karir Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Pasaman	keadilan, jenjang karir terhadap disiplin kerja sebagai variabel intervening	teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis sem (structural equation modelling)	variabel keadilan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja secara tidak langsung, jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, dengan keadilan yang merata dan adanya peningkatan jenjang karir bagi pegawai dapat membuat semangat kerja pegawai menjadi lebih baik
10	Alpin Neksan; Muhammad Wadud; Susi Handayani (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Global Sumatera	beban kerja, jam kerja, dan kinerja karyawan	analisis regresi linear berganda.	beban kerja (x1) dan jam kerja (x2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (y).
11	Salma Halida Fadilah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk	kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda	lingkungan kerja (x1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (y). stres kerja (x2) secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (y). beban kerja (x3) secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (y). penelitian ini mengungkapkna hasil koefisien determinasi lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja menyumbang pengaruh sebanyak 22% terhadap kinerja pegawai.

1	2	3	4	5	6
12	Alifah Widya; Heru Kurnianto Tjahjono; Zainal Mustafa; Wisnu Prajogo. (2021)	Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lmx (Leader-Member Exchange) Dilihat Dari Aspek Gender	keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan	sampel penelitian terdiri dari atlm (ahli teknologi laboratorium medik) rumah sakit tipe c di wilayah d. i. yogyakarta dan jawa tengah. untuk pengumpulan	keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
13	M.K. Raharja Dan K.K. Heryanda (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	beban kerja terhadap stres kerja pegawai	penelitian kuantitatif.	(1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja, variabel lingkungan kerja menjadi variabel prediktor moderasi. (3) strategi yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja pada pegawai
14	Sylvy; Thomas Sumarsan Goh; Nur Subiantoro; Syawaluddin (2022)	Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Multi Lorus Technology	konflik, beban kerja dan fasilitas kerja terhadap stres kerja karyawan	kuantitatif, regresi linear berganda	hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan konflik, beban kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap stres kerja
15	Winda Tetty Agustina Manullang; Ria Veronica Sinaga; Esli Silalahi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera	disiplin kerja, fasilitas kerja, beban kerja dan kinerja	persamaan regresi linear berganda	fasilitas kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan daripada variabel disiplin kerja dan beban kerja

1	2	3	4	5	6
16	Arofaturun Nabilla dan Eko Nur Fu'ad (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV. X)	beban kerja, fasilitas kerja, dan promosi jabatan terhadap semangat kerja	penelitian kuantitatif	hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
17	Ignatius Soni Kurniawan dan Mila Dwi Nurohmah (2022)	Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja	keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja	sampling aksidental dengan pengambilan data menggunakan survei kuesioner. analisis data menggunakan regresi linier berganda	keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
18	Sri Arita Dan Fanny Agustin. (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	fasilitas kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai	metodologi deskriptif kuantitatif	lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
19	Vania Sally Nabila Dan Wahyu Syarvina (2023)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	beban kerja terhadap kinerja karyawan	metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Alpij Albar; Rosayu; Didik Harjadi; Dede Djuniardi. (2023)	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Sekecamatan Dukupuntang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi	kompetensi beban kerja, fasilitas kerja, dan kinerja guru	deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif.	kompetensi, beban kerja, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

1	2	3	4	5	6
21	I Made Adhika; Ni Made Dwi Puspitawati; Putu Agus Eka Rismawan. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Tembawu	lingkungan kerja. stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan	teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear	lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lpd desa adat tembawu stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lpd desa adat tembawu
22	Lily Paradina Nainggolan; Bayu Eko Broto; Christine Herawati Limbong. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura	lingkungan kerja, kenyamanan, disiplin kerja, dan beban kerja	penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan software spss 25.0.	lingkungan kerja, fasilitas, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan
23	Irene Yuliana; Edowai; Edward Clan; Andre Maryen. (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karjawan Distrik Sorong Utara	beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karjawan	pendekatan kuantitatif	beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karjawan
24	Natasya Dilla; Widya Parimita; Suherdi. (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Rickindo	motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>
25	Henryanto; Abaharis; Dan Suchi; Dwinanda. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang	lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	penelitian kuantitatif	hasil dari penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Terdapat keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan, di mana beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja (Lisnayetti dan Hasanbasri, 2006). Dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan, akan berpengaruh pada kinerja mereka. Beban kerja adalah kompetisi dari sumber mental yang terbatas (Kahneman dalam Warr, 2002: 33).

Beban kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada kumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam suatu periode waktu tertentu (Soeprihanto, 2003: 37). Apabila tuntutan tugas berada pada tingkat rendah, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan mudah, disertai beban kerja yang ringan, dan tetap menjaga kinerja optimal. Dengan memberikan beban kerja secara efektif, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan dapat menanggung beban kerja maksimal dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan penurunan performa akibat beban kerja adalah keharusan untuk menjalankan dua atau lebih tugas secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dapat mengakibatkan penurunan performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada kewajiban untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan, yang memerlukan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Adanya beban kerja dengan keterbatasan sumber daya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beberapa masalah yang mungkin

timbul antara lain melemahnya daya tahan karyawan dan timbulnya perasaan tertekan.

Fasilitas kerja diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam semua aspek proses kerja yang efektif, sebuah perusahaan diharapkan berusaha menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan lengkap guna mendukung kelancaran alur pekerjaan. Apabila fasilitas tersebut berfungsi optimal, diharapkan dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Ada dua aspek yang berlawanan namun saling terkait, yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja. Jika sebuah kelompok kerja memiliki fasilitas kerja yang memenuhi standar, karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan patuh terhadap disiplin, profesionalisme, dan akuntabilitas terkait tugas masing-masing. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin mereka dalam fasilitas yang memadai. Setiap aktivitas kerja memerlukan disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh kelompok kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yudhistira, 2019).

Faktor-faktor kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kedisiplinan, dan pengawasan. Fasilitas diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Dalam setiap aspek proses pekerjaan yang produktif, instansi diharapkan berupaya menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Jika fasilitas kerja sudah lengkap dan baik, diharapkan dapat memengaruhi kinerja para pegawai.

Kebutuhan yang lengkap untuk menyelesaikan pekerjaan harus dipenuhi oleh organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, produktivitasnya akan mengalami peningkatan yang signifikan (Sunyoto, 2013: 45).

Sikap karyawan terhadap organisasinya merupakan tanggapan seorang karyawan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang karyawan berupa sikap terhadap organisasinya (Bakhshi et al, 2009).

Keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan perilaku kerja yang mengarah pada hasil positif bagi perusahaan, kesehatan mental yang baik, tingkat stress yang rendah dan sikap individu yang lebih baik (Muhammad Dardam, 2015).

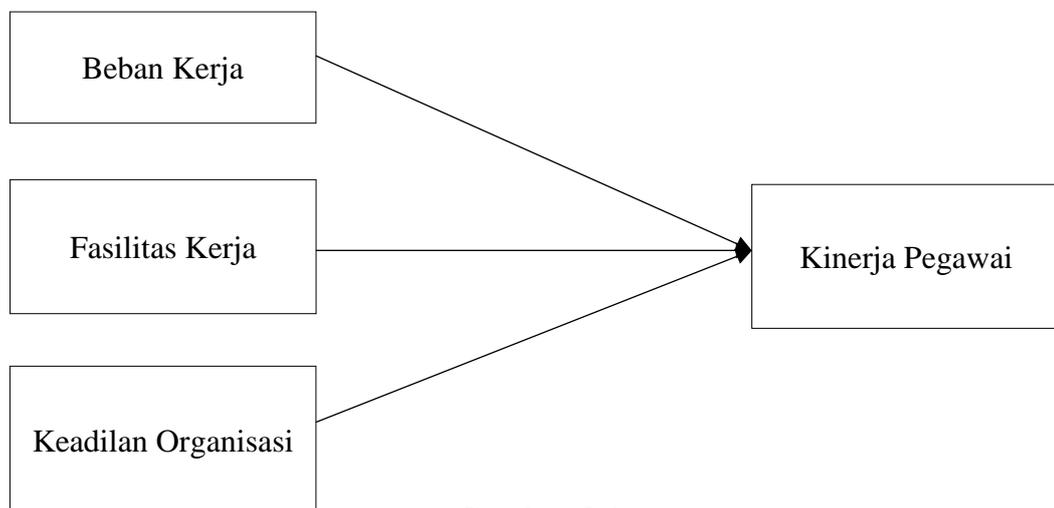
Keadilan prosedural memperhatikan tingkat komponen dasar pembuatan kebijakan (prosedur penugasan), dorongan suara karyawan kesesuaian kriteria, dan keakuratan data yang digunakan untuk mendapatkan hasil keputusan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kerja karyawan (Van Djike, 2015). Keadilan distributif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan keadilan prosedural dan keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Faruk Kalay dan Van Turkey, 2016).

Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat stres. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Robbins & Coulter, 2017).

Fasilitas yang memadai dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, dilengkapi dengan fasilitas seperti peralatan modern, ruang istirahat yang baik, dan kondisi kerja yang aman, dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka (Dessler, 2015).

Keadilan organisasi, baik dalam distribusi reward maupun pengambilan keputusan, memainkan peran penting. Karyawan yang merasakan adanya keadilan dalam organisasi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, ketidakadilan dapat menciptakan ketidakpuasan, menurunkan moral, dan berdampak negatif pada kinerja (Colquitt, Scott, & LePine, 2007).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan keterkaitan antara variabel pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian dari judul Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Aparatur Desa Di Kabupaten Tasikmalaya) dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Aparatur Desa Di Kabupaten Tasikmalaya;
2. Fasilitas dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Aparatur Desa Di Kabupaten Tasikmalaya;
3. Beban Kerja, Fasilitas, Keadilan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Aparatur Desa Di Kabupaten Tasikmalaya.