

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Siswanto (2017:38) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efesiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Amalia, F. d. (2021) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja berbentuk fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Beban kerja yang berlebihan atau rendah ini dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak akhir pada kinerja organisasi.

Dari uraian-uraian diatas berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang harus diterima dan diselesaikan oleh pegawai dengan penugasan yang melebihi batas kemampuan sehingga tidak bisa terlaksana dengan baik dan diselesaikan dengan tepat waktu sehingga dibutuhkan ketepatan dalam memberikan tugas agar beban

kerja yang diterima oleh pegawai dapat disesuaikan dengan batas kemampuan dan dapat terlaksana dengan baik juga diselesaikan dengan tepat waktu

2.1.1.1 Indikator Beban Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, perlu mengidentifikasi indikator beban kerja tersebut, antara lain (Irianto Loka, 2019) :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Dilihat dari mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki seorang individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil suatu Keputusan secara terburu-buru, serta mengerjakan suatu pekerjaan yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya penggunaan waktu yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sedikit.

Standar Pekerjaan

Suatu perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, atau situasi kerja yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif atau agar tetap tepat sasaran. Misalnya, perasaan dan situasi yang timbul karena beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya, seperti kebersihan, fasilitas, tempat dan sebagainya.

Menurut Heizer dan Render (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Coulter (2016:114) menyatakan, “Lingkungan merupakan kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan”

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, Sedarmayanti (2014:44).

Dari beberapa pendapat diatas, di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah metrik atau parameter yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja. Indikator ini membantu menilai kondisi dan kualitas lingkungan kerja, serta mengidentifikasi area yang perlu perbaikan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nitisemito (2016:117) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1 Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. 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 rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan harus ditetapkan di dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.3 Pengertian Reward

Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Di luar upah, gaji, dan insentif seringkali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya.

Menurut Mahmudi (2018) menyatakan bahwa: Reward dapat diartikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Menurut John M. Echols dan Hasan Shadily (2018) menyatakan bahwa: *“Something given in exchange for good behavior or good work”*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang apabila ia melakukan perubahan perilaku yang baik atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Handoko dalam Maulidiyah (2020) menyatakan bahwa: “Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan baik waktu, pikiran maupun prestasi. Reward juga diberikan guna memotivasi serta menambah semangat karyawan supaya bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Reward

Indikator Reward adalah metrik atau parameter yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan dampak dari sistem penghargaan atau insentif di dalam sebuah organisasi. Indikator ini membantu manajemen dalam menilai apakah program penghargaan yang diterapkan mampu memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi Menurut Mahmudi (2018), indikator-indikator reward, yaitu sebagai berikut:

1 Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

2 Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja.

3 Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

4 Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Novia Ruth Silaen (2021) menyatakan bahwa kinerja secara bahasa atau etimologi berasal dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) yang artinya melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa disebut sebagai kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan

kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Wirawan dalam Ronal dan Hotlin, (2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Ahmad Rivai (2019) mengatakan bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Hasibuan dalam Rofiq Noorman et al., (2022) menyatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu”. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Supardi dalam Piko dan Febri, (2019) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja ini sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian karyawan dalam

memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan serta mendorong dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan adalah metrik atau parameter yang digunakan untuk menilai dan mengukur seberapa efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Indikator ini membantu organisasi memahami kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran bisnis. Adapun Mangkunegara (2017:70) indikator kinerja diantaranya sebagai berikut :

1 Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2 Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

3 Tanggung jawab

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

4 Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan digunakan sebagai gambaran dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak memiliki penelitian yang serupa dan tepat, tetapi masih dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk memperkuat data penelitian ini. Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Shinta (2021)	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Caribi Indonesia	Adanya Kesamaan Variabel Yaitu Variabel Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Yaitu Variabel Reward, Objek Dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa beban kerja Dapat Memengaruhi Kinerja karyawan.
2	Muzayyana (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat Persamaan Yaitu Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Pada Penelitian Ini Yaitu Variabel Reward, Beban	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa beban kerja Berpengaruh Terhadap kinerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Pegawai Di Smart Farming PT Indomakmur		Kerja Objek Dan Tempat Penelitian	karyawan
3	Ahmad Fadli (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Cv Mitra Tani Farm	Terdapat Persamaan Yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Pada Penelitian Ini Yaitu Objek Dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.
4	Milafatul Qoyyimah (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Rumah Potong Sapi Indoneisa	Terdapat Persamaan Yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Dari Variabel Lingkungan Kerja Dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Eric Hermawan (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pematong Sapi Cikurubuk	Terdapat Persamaan Yaitu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	Terdapat Perbedaan Dari Variabel Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Serta Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6	Sulastris (2020)	Pengaruh Beban Kerja	Terdapat Persamaan	Perbedaan Dari	Hasil Penelitian

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Rumah Potong Bebek Tawakal Farm	Yaitu Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan	Penelitian Ini Terdapat Variabel Beban Kerja Dan Tempat Penelitian	Menunjukkan Bahwa Adanya Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan
7	Herlina Amrianah (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Di Cv Begos Indonesia	Terdapat Persamaan Yaitu Beban Kerja	Perbedaan Dari Penelitian Ini Terdapat Pada Objek Penelitian Dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Ini Menunjukan Bahwa Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pegawai
8	Malik Abdul Rohman (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bebek Kandang Swojajar	Terdapat Persamaan Yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Perbedaan Dari Penelitian Ini Terdapat Variabel Beban Kerja Dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Ini Menunjukan Bahwa Beban Kerja Dan Stress Kerja Yang Tinggi Dapat Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja
9	Henny Pratiwi Et Al (2022)	Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation	Terdapat Kesamaan Pada Variabel Kinerja Karyawan Dan Objek Penelitian Yang Mirip Dalam Pemotongan Hewan	Perbedaan Dari Penelitian Ini Terdapat Variabel Beban Kerja , Lingkungan Kerja, Reward Dan Tempat	Budaya Organisasi Dan Faktor Stres Kerja Memiliki Dampak Terbesar Pada Kinerja Karyawan, Yaitu Sebesar 61,7% Dari Faktor-Faktor Yang

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				Penelitian	Mendukung Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Hamizar, 2020). Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis mencakup tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja mereka (Tresna et al., 2020; Ohorela, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Melani et al. (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Grafika.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Niar et al. (2022), lingkungan kerja yang baik meliputi faktor fisik seperti kebersihan dan kenyamanan, serta faktor sosial seperti hubungan antar karyawan dan manajemen. Penelitian dari Agtovia dan Suparman (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah reward atau penghargaan. Reward merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Amalia et al. (2022), reward yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial maupun non-finansial, seperti bonus, promosi, dan pengakuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Muzaki (2020), yang menunjukkan bahwa reward yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dengan begitu, visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan ialah memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Namun, meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah bagi karyawan. Keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja tidak lepas dari peran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan reward merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, CV SUKAHATI Rumah Potong Ayam perlu memperhatikan pengelolaan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan reward yang sesuai, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan atas uraian dari kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “beban kerja, lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV SUKAHATI Rumah Potong Ayam”.