

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai kinerja karyawan dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain : Rizaini lituhayu departemen manajemen fakultas ekonomi dan manajemen institute pertanian bogor 2008 ”Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (studi kasus pada *head office*) PT Lerindro Internasional Jakarta”. Rumusan masalahnya adalah Bagaimana alokasi beban kerja karyawan pada *Head Office (HO)* PTLerindro Internasional ?,Berapakah jumlah karyawan yang efisien pada *Head Office (HO)* PT Lerindro Internasional ?,Bagaimana kinerja karyawan pada *Head Office (HO)* PT Lerindro Internasional ?,Bagaimana rekomendasi/ implikasi manajerial yang dapat diberikan pada *Head Office (HO)* PT Lerindro Internasional ?. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode kualitatif. Berdasarkan hasil uji validitas dengan korelasi *Product Moment* dan menggunakan *Software SPSS 13 for Windows*. Semua pertanyaan valid dan memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,36 dan α sebesar 0,05 (5%).

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah membahas tentang bagaimana kesesuaian beban kerja, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat menjadikan kinerja kurang maksimal. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu

menggunakan metode analisis data kualitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode analisis data kuantitatif.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Beban kerja

Menurut (Dhania,2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Suma'mur (2009:36) beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari yang satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, jenis kelamin, usia dari pekerja yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis (non fisik) pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

1. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong.
2. Beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya

Menurut (Menpan, 1997, dalam. Utomo, 2008), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan Sumber Daya Manusia (SDM).

2.2.2. Beban Kerja Mental (*non fisik*)

Dalam penelitian Wignjoesobroto, dkk. (2003:118) Beban kerja mental didefinisikan sebagai kondisi yang dialami oleh pekerja dalam pelaksanaan tugasnya dimana hanya terdapat sumber daya mental dalam kondisi yang terbatas. Karena kemampuan orang untuk memproses informasi sangat terbatas, hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Menurut Menges dan Austin dalam Puspitasari(2009:110) tuntutan agar pekerjaan dapat menyelesaikan tugas secara keseluruhan sulit tercapai, karena adanya beberapa

tugas yang dikerjakan dalam waktu bersamaan. Hal ini dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja.

Beban kerja mental yang merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Beban kerja yang timbul dari aktivitas mental di lingkungan kerja antara lain disebabkan oleh :

- a) Kebutuhan untuk tetap dalam kondisi kewaspadaan tinggi dalam waktu lama.
- b) Kebutuhan untuk mengambil keputusan yang melibatkan tanggung jawab besar
- c) Menurunnya konsentrasi akibat aktivitas yang monoton
- d) Kurangnya kontak dengan orang lain, terutama untuk tempat kerja yang terisolasi dengan orang lain.

Beban kerja mental relatif lebih sulit untuk dilakukan dan dikuantifikasi dibandingkan dengan beban kerja fisik. Hal ini dikarenakan beban kerja mental lebih menyangkut pada hal psikologis yang seringkali susah diamati. Namun beberapa metode untuk mengukur beban kerja mental telah mulai dikembangkan pada beberapa tahun terakhir. Metode untuk mengukur beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas metode obyektif dan metode subyektif.

1. Metode obyektif, Beban kerja mental dapat diukur dengan pendekatan fisiologis (karena terkuantifikasi dengan kriteria obyektif, maka disebut metode obyektif). Kelelahan mental pada seorang pekerja terjadi akibat

adanya reaksi fungsional dari tubuh dan pusat kesadaran. Pendekatan yang bisa dilakukan antara lain :

- a) Pengukuran variabilitas denyut jantung
- b) Pengukuran selang waktu kedipan mata (*eye blink rate*)
- c) *Flicker test*
- d) Pengukuran kadar asam saliva

2. Metode subyektif,

Metode pengukuran beban kerja secara subyektif merupakan pengukuran beban kerja mental berdasarkan persepsi subyektif responden/pekerja.

Berikut ini merupakan beberapa jenis metode pengukuran subyektif.

- a. Metode dengan menggunakan teknik pengukuran beban kerja subyektif (*subjective Workload Assessment Technique-SWAT*). Metode SWAT merupakan multidimensional scale. Dalam model SWAT, performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :
 1. *Time load* atau beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
 2. *Mental effort* atau beban usaha mental, yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 3. *Psychological stress* atau beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

- b. Metode dengan menggunakan indeks bahan tugas dari *National Aeronautics & Space Administration-NASA Task Load Index TLX*. Langkah pengukuran dengan menggunakan NASA TLX adalah sebagai berikut (Meshkati, 1988)
 1. Pembobotan responden/pekerja diminta untuk membandingkan dua dimensi yang berbeda dengan metode perbandingan berpasangan. Total perbandingan berpasangan untuk keseluruhan dimensi (6 dimensi) yaitu 15. Jumlah perhitungan untuk masing-masing dimensi inilah yang akan menjadi bobot dimensi.
 2. Pemberian Rating dalam tahap ini responden diminta memberikan penilaian/rating terhadap keena, dimensi beban mental. Skor akhir beban mental NASA TLX diperoleh dengan dijumlahkan dan dibagi 15. Namun dalam perkembangannya, tahap pembobotan dinilai memiliki banyak kelemahan, sehingga hanya dengan memberikan nilai pada masing-masing dimensi (tahap 2) dan menunjukkan nilai keseluruhan dimensi Hart (2006:84), dengan hasil yang valid.
- c. Metode dengan menggunakan skala rating/skor dari pekerjaan mental (*Rating Scale Mental Effort-RSME*). *Rating scale mental effort* (RSME) merupakan metode pengukuran beban kerja subyektif dengan skala tunggal.
- d. Metode dengan menggunakan skala *Cooper–Harper* yang dimodifikasi (*Modified Cooper–Harper Scale*)
- e. Metode dengan menggunakan penilaian diri secara instan (*Instaneous Self Assessment Research – ISA*)

- f. Metode dengan menggunakan skala beban kerja yang dikembangkan oleh The Defence Research Agency (DRA)
- g. Metode penilaian terhadap tingkat ketelitian, kecepatan maupun konstansi kejadian dengan "*Bourdon Wierma Test*".

Menurut Jex (2005:49) dalam bukunya "*Human Mental Workload*", definisi beban kerja mental yakni: "*Mental workload is the operator's evaluation of the attentional load margin (between their motivated capacity and the current task demands) while achieving adequate task performance in a mission relevant context*".

Seiring dengan berjalannya waktu, kemampuan seseorang dapat saja berubah sebagai akibat dari praktek terhadap pekerjaan (kemampuan meningkat), kelelahan yang ditimbulkan (kemampuan menurun), dan kebosanan terhadap pekerjaan dan kondisi kemampuan menurun. Kemampuan seseorang akan berbeda dengan orang lain karena perbedaan dukungan fisik dan mental, perbedaan latihan, dan perbedaan pekerjaan.

Hubungan antara beban kerja dengan kinerja dapat dilihat dalam bentuk kurva U terbalik. Kinerja manusia pada tingkat beban kerja rendah tidak juga baik. Jika tidak banyak hal yang dapat dikerjakan maka orang tersebut akan mudah bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam keadaan ini (*underload*), galat akan muncul dalam bentuk kehilangan informasi sebagai akibat dari menurunnya konsentrasi.

2.2.3. Beban kerja fisik

Konsep beban kerja fisik pertama kali dikemukakan oleh Taylor (2007:68).

Beban kerja fisik ditimbulkan oleh pekerjaan yang didominasi oleh aktivitas fisik. Beban kerja fisik relatif lebih mudah diukur untuk tenaga kerja langsung karena adanya output yang mudah terukur. Namun pengukuran beban kerja fisik dapat pula diterapkan untuk tenaga kerja tidak langsung dengan pendekatan yang sedikit berbeda.

2.2.4. Pengukuran Beban kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal (2010:51). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu Komaruddin (2008:23). Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (2004:105) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan laporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salahsatu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur
3. Berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
4. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada *refleks* pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Adapun metode yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran kinerja berdasarkan waktu (*time-study method*). Sutalaksana,dkk (2006:112) menjelaskan bahwa pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja. Karena metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode ilmiah, maka hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pengukuran ini memperoleh ukuran kuantitatif yang benar tentang kinerja dan beban kerja. Elemen-elemen dalam pengukuran beban kerja berdasarkan waktu Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa elemen yang

dibutuhkan agar perhitungan dapat dilakukan menurut rumus yang ditentukan.

Elemen-elemen tersebut adalah:

1. Waktu siklus (W_s)

Merupakan waktu penyelesaian satu satuan produk sejak bahan baku mulai diproses di tempat kerja yang bersangkutan Sutaaksana, dkk.(2006:112).

2. Faktor penyesuaian (p)

Faktor penyesuaian ditentukan dalam rangka mengoreksi segala ketidakwajaran yang terjadi yang ditunjukkan oleh pegawai selama masa pengamatan dilakukan. Sebagai contoh jika pengukur mendapatkan harga rata-rata siklus/elemen yang diketahui diselesaikan dalam kecepatan tidak wajar oleh operator, maka agar harga rata-rata tersebut menjadi wajar, pengukur harus menormalkannya dengan melakukan penyesuaian. Salah satu metode penyesuaian yang dianggap objektif adalah penyesuaian yang disusun oleh Lawry, Maynard dan Stegemartenyang dinamakan Penyesuaian *Westinghouse*. Penyesuaian *Westinghouse* merupakan metode penyesuaian yang melakukan penyesuaian melalui empat aspek yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi.

3. Kelonggaran (k)

Kelonggaran merupakan waktu-waktu yang diberikan kepada pekerja untuk tiga hal, yaitu untuk kebutuhan pribadi (misalnya makan dan minum), untuk menghilangkan rasa *fatigue* (kelelahan) dan untuk hambatan-hambatan tak

terhindarkan dalam pekerjaan. Kelonggaran-kelonggaran ini memiliki nilai masing-masing yang telah ditentukan.

4. Waktu baku (Wb)

Merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dijalankan dalam sistem kerja terbaik.

5. Total waktu kerja per hari (twk)

Merupakan jumlah waktu yang diberikan oleh perusahaan/organisasi setiap hari kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Total waktu kerja ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja pegawai.

2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (*Jurnal Arika*, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - a. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.2.6. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja Manuaba (2003:98)

2.2.7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito, oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu, menurut Fieldman oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

(a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21),“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31),“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan

dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2004:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja

Robbins (2006:57) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan kinerja adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu di atur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Bukti dari telaah-telaah tentang kebisingan menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan dampak negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda. Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2006:66) terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi. Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas. Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per karyawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

2.2.9. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:113), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.10. Kinerja

Kinerja menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007:89) merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Usman (2009: 488), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum. Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2.2.11. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.2.12. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.13. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Zeytinoglu dan Denton (2007:43) Suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan juga dapat dikatakan baik jika terdapat kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat stres karyawan serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

Karyawan dengan tingkat stres yang rendah ataupun karyawan dengan penggunaan waktu yang optimal (waktu santai yang sedikit) dapat memberikan kinerjanya yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini disebabkan beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau perusahaan tersebut. Hasil yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan perusahaan dapat memecahkan permasalahan mengenai beban kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

2.2.14. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan oleh Gibson (2000:110) Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang

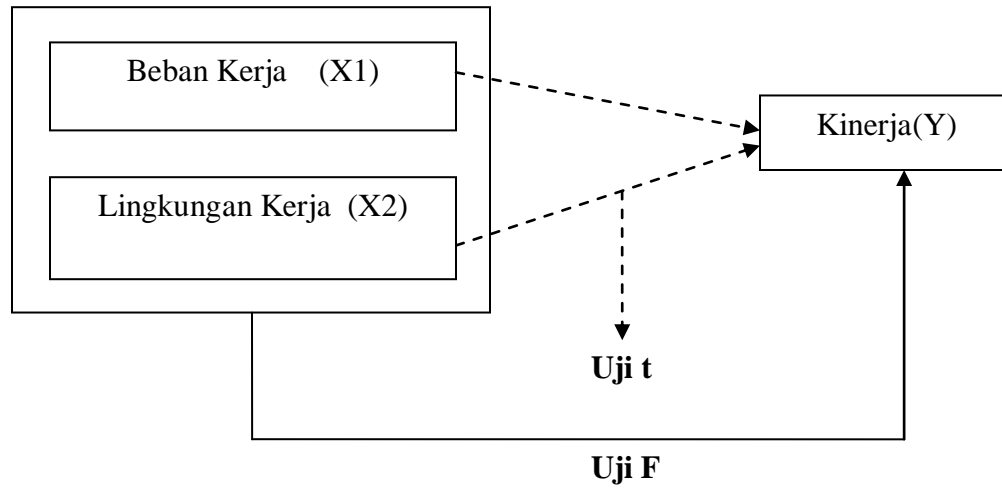
baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja.

Jika dari kesemuanya itu bisa terpenuhi dan terjamin maka tidak akan ada lagi rasa was-was ataupun khawatir akan keselamatan diri dan barang milik karyawan tersebut, misalkan saja suatu lingkungan perusahaan tersebut kurang steril dan kurang menjaga kebersihan lingkungannya maka dampak yang ditimbulkan adalah sarang penyakit yang menimpa salah satu karyawan perusahaan tersebut, secara otomatis kualitas kinerja karyawan tersebut berkurang dan jika hal demikian terus terjadi tanpa ada solusi, maka produk yang dihasilkan perusahaan tersebut menjadi semakin berkurang, ini berarti kinerja karyawan rendah perusahaan akan mengalami kerugian, oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kapabilitas yang tinggi guna mencapai suatu tingkat kerja yang maksimal, untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta situasi dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

2.3 Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.
2. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.
3. Diduga ada pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harian di CV. NABATEX.

2.4.Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Secara Parsial
- > : Secara Simultan