

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Peneliti sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian selanjutnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Terdapat beberapa perbedaan pada penelitian sebelumnya diantaranya:

Penelitian yang dilakukan Cahyono (2020) melakukan penelitian yang berjudul, Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proses Regu C di PT Karunia Alam Segar yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepribadian, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian proses regu c di PT Karunia Alam Segar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, Komitmen, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Febriana (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Usaha Abadi Lamongan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja di CV Usaha Abadi yang terletak di daerah lamongan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis

regresi linear berganda, yang dimana jumlah populasinya berjumlah 130 orang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh Signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ada di CV Usaha Abadi.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Keahlian, dan , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT Aston Adhi Jaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, keahlian, dan stres kerja karyawan borongan di PT Aston Adhi Jaya terhadap kinerja , Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 133 karyawan borongan. Teknis Analisis yang digunakan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, keahlian dan stress karyawan borongan PT Aston Adhi Jaya berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Cahyono (2020) Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proses Regu C di PT Karunia Alam Segar	Moch Iqbal Firdaus (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan		
	Variabel Bebas	a. Kepribadian b. Komitmen Organisasi c. Lingkungan Kerja	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja c. Disiplin	a. Lingkungan Kerja	a. Kepribadian b. Komitmen Organisasi c. Beban kerja d. Disiplin

	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Judul	Febriana (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Usaha Abadi Lamongan	Moch Iqbal Firdaus (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan		
	Variabel Bebas	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja c. Kepuasan Kerja	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja c. Disiplin	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja	a. Kepuasan Kerja b. Disiplin
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
3.	Judul	Ningtyas (2018) Pengaruh Disiplin, Keahlian, dan , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT Aston Adhi Jaya	Moch Iqbal Firdaus (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan		
	Variabel Bebas	a. Disiplin b. Keahlian c. Stres kerja	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja c. Disiplin	a. Disiplin	a. Lingkungan Kerja b. Beban Kerja c. Keahlian d. Stres Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	Teknik Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	

Sumber : Data Diolah Sendiri

2.2 Landasan teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak masuk ke dalam suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitasnya dengan lancar dan nyaman sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2014;97),”lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi,2016;53).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik (Siagian, 2013;63) diantaranya:

1. Bangunan tempat kerja, yaitu gedung atau kantor tempat seorang karyawan bekerja.
2. Ruang kerja yang lega, yaitu tempat seorang pekerja harus luas, tidak sempit.
3. Ventilasi pertukaran udara. Dalam sebuah tempat kerja, harus ada ventilasi agar sirkulasi udara yang ada dalam ruangan suatu perusahaan lancar, supaya udara tidak terasa pengap.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan. Untuk menunjang kenyamanan seorang karyawan dalam meningkatkan hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya dibutuhkan adanya tempat ibadah.
5. Adanya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih mudah untuk sampai di tempat kerja.

Secara garis besar menurut (Sedarmayanti, 2015;21) jenis faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:
 - a. Pewarnaan, yaitu pemberian warna atau pengecatan pada dinding tempat kerja.
 - b. Penerangan, yaitu pemberian lampu atau cahaya pada tempat kerja.
 - c. Udara, yaitu kadar oksigen yang ada di tempat kerja.
 - d. Suara bising, yaitu suara-suara yang dihasilkan atau di dengar di lingkungan kerja.
 - e. Ruang gerak, yaitu ruangan tempat karyawan bekerja.

- f. Keamanan, yaitu suasana yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- g. Kebersihan, yaitu suatu keadaan tempat kerja dimana yang bebas dari kotoran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:

- a. Struktur kerja, adalah bagian-bagian dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tanggung jawab kerja, merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan.
- c. Perhatian dan dukungan dari pemimpin, hal ini sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kerja sama antarkelompok, yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.
- e. Kelancaran komunikasi. Hal ini dilakukan agar hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Menurut (Suwatno, 2016;160) secara umum lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat dilihat oleh kasat mata. Kondisi di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja

Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja seorang karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi keberhasilan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja meliputi penerangan dan kebisingan yang sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, diantaranya meliputi sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Tingkat visual privacy dan acoustical privacy merupakan memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

a. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan pada karyawan, sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan, misalnya harapan perusahaan tidak sejalan dengan kinerja karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

perselisihan ini terjadi apabila kedua belah pihak antara karyawan dengan seorang karyawan atau kelompok karyawan lain mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yang menyebabkan terjadinya perselisihan dalam

berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya terhadap karyawan adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.1.3 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2015;40) Aspek pembentuk lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian, bagian-bagian itu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja adalah aspek terpenting dalam lingkungan kerja yang harus diberikan oleh setiap perusahaan kepada setiap tenaga kerjanya. Pelayanan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat selalu menjaga nama baik perusahaan. Pelayanan kerja yang baik meliputi beberapa hal yaitu:

- a. Pelayanan makan dan minum. Pelayanan ini meliputi pengadaan makan siang saat jam istirahat dan pengadaan air minum di tempat kerja.

- b. Pelayanan kesehatan. Pelayanan ini meliputi adanya klinik untuk para karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja.
- c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja pada karyawan. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna ruangan, ruang gerak yang cukup luas untuk karyawan. Sehingga dengan kondisi kerja yang baik, maka produktivitas karyawan akan meingkat.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dalam pekerjaan juga sangat menentukan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi dan semangat kerja. Apabila terjalin hubungan yang baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan, maka akan tercipta hubungan yang kondusif dalam bekerja, sebaliknya apabila terjadi ketidakserasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015;46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan udara di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.2.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memiliki beberapa manfaat. Manfaat lingkungan kerja antara lain menciptakan gairah kerja atau semangat kerja, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Sedangkan, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki gairah kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerjanya dapat dipantau oleh individu itu sendiri dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.(Arep, 2014;106).

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Koesomowidjojo (2017;6).

Sehubungan dengan beban kerja seseorang yang bersifat mental dan fisik, maka setiap karyawan mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan, yang dapat menyebabkan terjadi overstress, sebaliknya jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau understress pada karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan tingkat intensitas pembebanan diantara kedua batas tersebut dan antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumberdaya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Koesomowidjojo, (2017;126) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Hal-hal tersebut harus dipertimbangkan oleh perusahaan, terutama

dalam memberikan tanggung jawab atau beban kerja kepada karyawan. Misalnya pada pekerjaan tertentu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki usia antara 20-30 tahun sebagai operator produksi mesin pintal pada perusahaan tekstil atau pekerjaan sebagai teller bank. Pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan dengan kategori usia produktif, memiliki penampilan yang bugar dan menarik. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Jika teller tersebut karyawan yang sudah berusia lanjut, maka dalam pemberian layanan akan kurang maksimal. Dimana dari segi postur tubuh dan kesehatan mereka cenderung lebih mudah lelah dibandingkan karyawan yang masih berusia produktif.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh, jika lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan cukup tinggi, minim cahaya, suhu ruangan panas, dst, maka akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya karena kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang harus diperhatikan oleh karyawan adalah tugas-tugas fisik. Tugas-tugas fisik yang dimaksud ialah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan,

tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Misalnya pada kasus yang bisa dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja disuatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama.

Selanjutnya, organisasi kerja juga memiliki peran penting dalam beban kerja karyawan. Organisasi hendaknya turut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan pada karyawan. Selain secara fisik, hal tersebut juga akan mengganggu psikis dari karyawan. Mereka akan merasa terbebani dan berat hati dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus mempertimbangkan setiap kebijakan terkait beban kerja yang diberikan. Karena pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif dalam jangka panjang. Namun, bukan berarti perusahaan harus memberikan beban kerja yang terlalu ringan, karena hal tersebut akan memicu kebosanan dan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan itu sendiri. Beban kerja yang ditetapkan haruslah sesuai dengan kondisi dan kemampuan karyawan.

Menurut Tarwaka (2015;112), menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja seorang karyawan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Pendapat yang berkaitan dengan faktor ini adalah beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang

dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah usaha atau tenaga yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Apabila terjadi peningkatan tuntutan tugas, secara tidak langsung individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Dalam hal ini performansi adalah penampilan atau bagaimana kinerja seorang pahlawan. Pengukuran performansi sendiri tidak akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Irawati (2012;56) menegaskan faktor-faktornya sebagai berikut :

1. Tuntutan situasi dan pengaruh internal
 - a. Kebutuhan kerja dan pembagian tugas. Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini, yang akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama hal ini dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Setelah dilakukan pembagian fungsi dan juga disain dari kendali (display) akan mengarahkan tugas dari pekerja. Task (tugas) dapat mempengaruhi pada beban kerja. Hal ini dapat dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan

ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

b. Konteks lingkungan

Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda dan berpengaruh terhadap tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja atau karyawan. Dampak yang timbul akibat kinerja dan beban kerja adalah bagaimana seorang pekerja atau karyawan berinteraksi dengan sekelilingnya. Beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan kerja yaitu lingkungan eksternal, di mana tugas dilakukan, misalnya panas, kelembaban, penerangan, suara, getaran, dan gaya gravitasi, gambaran dari unit pertukaran informasi manusia ke mesin, misalnya dalam tipe dan ukuran dari display dan kendali, serta bentuk susunannya, desain dari pengemasan manusia, misalnya pakaian pelindung, posisi duduk, serta desain dari keseluruhan tempat kerja, misalnya ukuran, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, pencahayaan, dan pengurangan getaran atau kebisingan.

2. Pekerja

Setiap pekerja atau karyawan akan berada pada suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut adalah situasi-situasi tersebut:

a. Kondisi sementara

Kondisi sementara ini merujuk kepada kondisi awal pekerja, misalnya kondisi kebugaran tubuh seseorang atau kesehatan tubuh seseorang. Hal ini dapat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Sifat atau bawaan menetap.

Kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah atau sifat bawaan, misalnya tujuan atau motivasi, pengetahuan atau keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas karyawan. Setiap Individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, sejauh mana tujuan tersebut sudah terpenuhi hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Beberapa faktor tersebut yang menentukan tingkat motivasi dalam penyelesaian tugas dan menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut. Kemampuan proses berpikir seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya. Hal itu dibuktikan melalui pelatihan dan pengalaman.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koosmowidjojo, (2017;6) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (Standart Operating Procedure) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu, SOP juga berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam-jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

3. Target yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan.

2.2.3 Disiplin

2.2.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2015;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan indisipliner dalam konsep Rivai dan Sagala, yaitu: aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (progressive discipline), dan tindakan disiplin positif (positive discipline). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Hasibuan (2016;193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2.3.3 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2015;825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indisipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.3.4 Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Wahyudi (2017;202-207) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disambungkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar dan sebagainya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan, keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan didapat dilaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pegangan bersama. Pada karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh

sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan, suatu disiplin akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu bila sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan, pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu

dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

2.2.3.5 Indikator Disiplin

Indikator dari variabel disiplin menurut Hasibuan (2016; 194) adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu secara efektif
2. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Tingkat absensi

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015:309) Kinerja adalah prestasi kerja yang ditampilkan setiap orang dan perilaku nyata yang ditampilkan dan dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara, (2016:67) , kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas berdasarkan yang dicapai untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Pihak pemberi kerja pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan agar perusahaan bisa berkembang dan bersaing dengan kompetitif dan apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

2.2.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2016:67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah :

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan reality dan kemampuan potensi (*IQ*). Semakin tinggi *IQ* seseorang maka kinerja pegawai akan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi disini terbentuk dari menghadapi sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Motivasi disini merupakan kondisi pegawai yang digerakan dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.4.3 Efek Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016;101) beberapa efek dari adanya kinerja disini adalah:

1. Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, Maka akan menghasilkan karya dan kinerja yang baik.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab serta berusaha menjaga nama baik perusahaan.

semakin tinggi tingkat loyalitasnya maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan akan semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya bila semakin buruk kinerja karyawan akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2016;233), menyebutkan beberapa indikator dimensi dari kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas yaitu suatu tingkatan di mana hasil dari proses atau penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan
2. Kuantitas disini yaitu untuk mengukur kinerja dapat pula di lakukan dengan melihat dari kuantitas yang di lakukan dan dihasilkan oleh seseorang

3. ketepatan waktu adalah untuk jenis tertentu di berikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan seperti halnya datang tepat waktu.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno, (2017;118) Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang- orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting juga bagi perusahaan sebab lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2020), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hubungan lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif.

2.2.5.2 Hubungan Beban Kerja (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan menurut Koesomowidjojo (2017;06) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah

segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, apabila beban kerja yang dipikul karyawan semakin berat akan berdampak pada menurunnya kinerja. Seperti yang telah diteliti oleh Febriana (2020) yang dimana Beban kerja (X2) berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hubungan beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

2.2.5.3 Hubungan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka hasilnya juga optimal. Menurut Afandi (2016;02) dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ningtyas (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif .

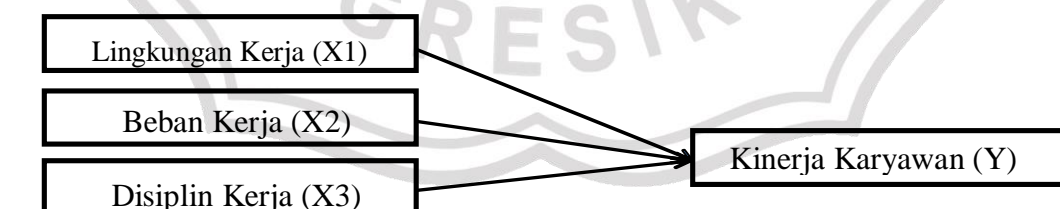
2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan, maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT Makmur Mapan.
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kontrak PT Makmur Mapan
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kontrak PT Makmur Mapan

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan dengan variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Beban Kerja (X2), dan variabel Disiplin (X3) yang merupakan variabel bebas (independent variabel), Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) merupakan Variabel Terikat (Dependent Variabel).



Keterangan :



= Secara Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir