

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal Menurut Supomo (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan Menurut Punaya (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Sinambela(2017). Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut Widodo (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Riani (2017) menyimpulkan 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 dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu Achyana (2016). Beban kerja adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Paramitadewi (2017).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. 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 agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia Sastra (2017).

Hasil penelitian yang dilakukan Paramitadewi (2017) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fitriyanti (2020) bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial diperoleh variable beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nabawi(2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Mangkunegara (2017). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih

fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya Muhammad (2016). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Husnah (2018).

Semakin nyaman lingkungan kerja suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sagay (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal berbeda diperoleh oleh Widianingrum (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nyaman atau tidaknya lingkungan kerja maka tidak berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya

Muhammad (2016). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar para pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 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 Supriyanto (2018).

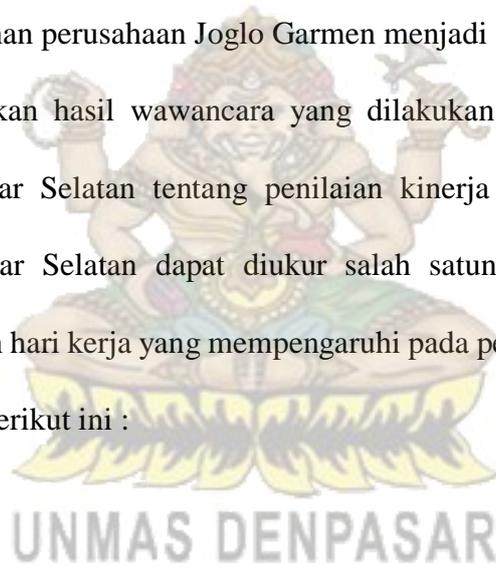
Lingkungan kerja dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatan ditempat kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman dan betah di tempat kerjanya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keinginan organisasi

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Joglo Garmen Jl.Tukad Batanghari 5a no23, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan berupaya untuk meningkatkan kuantitas kinerja karyawan untuk meningkatkan target yang akan dicapai sehingga sesuai dengan yang telah ditargetkan. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan Joglo Grmen Denpasar Selatan sehingga dapat tetap eksis di masyarakat mengingat perkembangan kebutuhan masyarakat tiada hentinya sesuai dengan perubahan aturan pemerintahan yang berlaku.

Seperti hal yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam perusahaan diperlukan sebuah kinerja yang maksimal oleh pegawai begitu juga di setiap perusahaan. Perusahaan Joglo Garmen merupakan sebuah Garmen ini merupakan sebuah bisnis usaha yang bergerak di bidang pembuatan pakaian atau tekstil yang dikelola dengan sistem manajemen dan juga sistem administrasi yang lebih baik dibandingkan dengan konveksi. Joglo Garmen menjadi pusat kegiatan pabrik pakaian atau tekstil yang memproduksi berbagai macam dan jenis pakaian

untuk diperjual belikan kembali sehingga karyawan yang bekerja pada Garment ini terbilang sangat banyak. Dan untuk proses pengerjaan pembuatan pakaian atau tekstil pada garmen ini terbilang sangat cepat dan juga rapi serta di dukung oleh beberapa mesin jahit yang sangat modern. Sehingga kinerja pelayanan kepada masyarakat harus di perhatikan. Salah satu perusahaan Joglo Garmen yang terletak di Kota Denpasar. Perusahaan Joglo Garmen memiliki rata-rata karyawan 20 karyawan pada tahun 2017 yang sudah meningkat menjadi 32 karyawan pada tahun 2019 dengan perkembangan zaman dan semakin kritis, sehingga pelayanan perusahaan Joglo Garmen menjadi sorotan di masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan tentang penilaian kinerja pada perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan dapat diukur salah satunya dari tingkat absensi karyawan jumlah hari kerja yang mempengaruhi pada pencapaian kerja disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

**Tingkat Absensi Pegawai Joglo Garmen, Denpasar Selatan  
Bulan Januari-Desember 2020**

No	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Hari kerja Sesungguhnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4x5	(7)=(5/4x100%)
Januari	32	21	608	7	601	1.15
Februari	32	19	608	14	590	2.30
Maret	32	21	672	3	699	0.44
April	32	21	672	17	655	2.52
Mei	32	18	576	20	556	3.47
Juni	32	22	704	24	680	3.40
Juli	32	17	544	3	541	0.05
Agustus	32	20	640	16	624	2.50
September	32	21	672	22	651	3.12
Oktober	32	22	704	22	682	3.12
November	32	21	672	21	651	3.12
Desember	32	21	672	21	651	3.12
<b>Jumlah</b>		<b>242</b>		<b>189</b>	<b>12.881</b>	<b>28.31</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>20.1</b>		<b>15.75</b>	<b>1.073</b>	<b>2.35</b>

Sumber : Perusahaan Joglo Garmen, Denpasar Selatan (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan 2020 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 2,35. Mudiarta, dkk (2016:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebihdari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai pada perusahaan Joglo

Garmen Denpasar Selatan masih dikatakan baik, karena masih dibawah 2-3 %, namun dalam satu tahun terakhir tersebut terdapat rata-rata absensi perbulan melebihi 2-3% yaitu pada bulan Mei (3.47 % ), bulan Juni (3.40 %) dan di bulan September sampai Desember persentase absensi (3.12%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan masih perlu ditingkatkan dan masih banyak pegawai yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih ditemukan pegawai yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya yang akan menurun. Data Pendapatan Rata-Rata Pedagang Perharinya Di Joglo Garmen Denpasar Selatan Tahun 2021 Disajikan Pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**

**Data Pendapatan Rata-Rata Pedagang Perharinya  
di Joglo Garmen Denpasar Selatan Tahun 2021**

No	Tahun	Pendapatan Rata-rata	Jumlah
1	2015	10.000-30.000	8Orang
2	2019	100.000-300.000	11Orang
3	2021	500.000	13Orang

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pendapatan rata-rata pedagang Joglo Garmen Denpasar yaitu Rp. 10.000-30.000 sebanyak 8 Orang, Rp. 100,000 – 300.000 sebanyak 11 orang, Rp.500.000 sebanyak 13 orang, jadi pendapatan terbanyak yang didapat oleh pedagang Joglo Garmen Denpasar adalah Rp. 10.000-30.000 sebanyak 8 orang dan paling sedikit Rp.500.000 sebanyak 13 orang.

Jadi hasil wawancara mencantumkan permasalahan mengenai variabel bebas yang diteliti sehingga hal tersebutlah yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan.terjadi pada perusahaan Joglo Garmen Denpasar Selatan yaitu pertama, Kinerja pegawai yang tidak maksimal dan masih kurang, masih belum memahami sepenuhnya tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dan masih kurang memiliki rasa keterikatan pegawai dalam hal kegiatan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawan cara yang di lakukan peneliti pada joglo garmen masih ada karyawan yang merasakan beban kerja yang tinggi, beban kerja pada kariawan ini dilihat dari volume kerja yang tinggi dimana kayawan di tuntutan untuk bisa mengerjakan banyak daftar pekerjaan di semua media dalam waktu yang cepat. Karyawan harus bisa mempelajari,memahami,dan mengerjakan semua updet terbaru untuk media tulis maupun elektonik dalam jangka waktu tertentu.dimana,jika pekerjaan terlalu banyak dan tidak bisa di selesaikan dalam waktu tertentu pasti akan menumpuk dan tidak selesai.hal ini yang membuat kariawa pada joglo garmen merasakan beban kerja yang berat

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di joglo garmen terkait dengan masalah lingkungan kerja yakni pemimpin yang kurang berkordinasi dengan baik dengan para karyawannya sehingga hal ini menyebabkan pemecahan permasalahan yang ada pada karyawan ataupun perusahaan dilakukan secara kurang optimal. Pimpinan sering menjaga jarak dengan karyawan, sehingga pimpinan terkesan kurang mengembangkan sikap bersahabat dengan karyawan.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi maka

peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada joglo garmen”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Joglo Garmen ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Joglo Garmen ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Joglo Garmen.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Joglo Garmen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Joglo Garmen.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wahana pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan

“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran atau saran kepada manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)**

Teori yang melandasi penelitian ini adalah Teori pertukaran (*The Social Exchange Theory*). Saqib (2014) menyatakan bahwa ketika organisasi mengurus karyawan, maka ada hubungan pertukaran sosial yang menjanjikan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk melakukan timbal balik kepada perusahaan ketika karyawan menerima emosional sosial dan sumber daya ekonomi dari perusahaan. Karyawan yang diberdayakan dan diberi pelatihan maka karyawan tersebut akan mendedikasikan tenaga, perasaan, dan sumber daya kognitif mereka untuk kinerja yang lebih baik. Fung *et al.* (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih positif terhadap organisasi.

Serim *et al.* (2014) mengemukakan bahwa hubungan di tempat kerja memiliki unsur-unsur dari teori pertukaran sosial. Seorang pemimpin perusahaan yang mengetahui keinginan karyawan dan dapat menjelaskan apa yang akan diperoleh jika hasil kerjanya sesuai dengan harapan seperti memberikan imbalan yang sebanding dengan kinerjanya, maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara maksimal. Proses timbal balik yang baik dan sesuai antara pemimpin dan karyawan akan menimbulkan komunikasi diantara keduanya lebih lancar dan dengan komunikasi yg lancar seluruh karyawan dapat lebih memahami nilai-nilai yang ada dalam perusahaan atau

budaya organisasi yang dimiliki perusahaan akan mulai tumbuh. Semua itu tentu akan berdampak kepada kinerja karyawan yang semakin meningkat dilihat dari hasil kerja para karyawannya. Jadi Teori Pertukaran Sosial ini dapat melandasi penelitian ini, dimana pemimpin dengan karyawan maupun karyawan dengan perusahaan saling menjaga keseimbangan pertukaran sosial satu sama lainnya.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **1. Pengertian beban kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi Utami (2019). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins (2020) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan factor atribut peran dan pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negative terhadap pekerjaan.

Menurut Putra (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang

membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Moekijat Rizky (2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Winarsunu (2018) menyatakan beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterlampiran dan potensi dari pekerja. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress Ariyati (2018).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **2. Indikator – indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesinmesin produksi. Se jauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

c. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target

pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

### **3. Fator-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Suwatno (2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

#### **a. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja.

#### **b. Faktor Lingkungan Psikis**

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Supardi Muhammad (2016) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Mangkunegara (2017).

Menurut Pandi (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan memadai dan sebagainya. Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## 2 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (Saragih, 2019) yaitu :

### a. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

### b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Adanya hubungan yang harmonis yang terjalin disetiap perusahaan, baik hubungan antar rekan kerja maupun hubungan antara karyawan dengan atasan.

### c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu penunjang proses kelancaran karyawan dalam bekerja

## 3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015) faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Music
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

## **2.1.4 Kinerja karyawan**

### **1. Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Punami (2017) kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Hudiwinarsih (2017) kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Purnami (2017) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi. (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2021) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan

### **2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Saragih (2019) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari.

b. Kualitas

Ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

c. Keandalan karyawan

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.

d. Kehadiran

Keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

**3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adanya penelitian terdahulu bermanfaat bagi penulis, sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang kami jadikan rujukan adalah :

1. Harmon (2017). Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan

Rakyat (BPR) di Kabupaten Gianyar khususnya pada BPR Kecamatan Sukawati, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Putra (2017). Melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dengan variabel dependen *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.
3. Sulaefi (2017) Penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan” diteliti oleh Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Pelatihan SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan STPP Magelang. Terdapat kesamaan penelitian yaitu variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada lokasi penelitian.

4. Hernawati (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Desember 2018 hingga April 2019 di PT. Madu Nusantara Medan yang berada di jalan Sei Rokan Babura Medan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan tetap PT. Madu Nusantara Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh pada penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Persamaan Penelitian ini menggunakan dua variabel yang sama yaitu Beban kerja, Lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan

Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen : Kinerja karyawan ,dan variabel interverning : Lingkungan kerja, variabel dependen : Beban kerja. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel beban kerja , Lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data penelitian terdahulu menggunakan SEM. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan SPSS.

