

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang.

Suryaningtyas,dkk. (2016) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Peranan kualitas dan daya saing perusahaan semakin menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Daya saing dapat dilihat dari optimalisasi dan produktivitas di perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan antara lain finansial, fisik, manusia, kemampuan, dan teknologi.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab

semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Keberhasilan sebuah perusahaan tentu saja tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerjayang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas mau pun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada PT Aerofood ACS Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal mengenai kuantitas kerja, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat data volume penjualan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Volume Penjualan Pada PT Aerofood ACS Denpasar**  
**Tahun 2020**

No	Bulan	Penjualan (Rupiah)	Target Penjualan (Rupiah)	Realisasi
1	Januari	Rp 1,322,430,000	Rp 1,500,000,000	Tidak Tercapai
2	Februari	Rp 1,263,020,000	Rp 1,300,000,000	Tidak Tercapai
3	Maret	Rp 1,243,050,000	Rp 1,400,000,000	Tidak Tercapai
4	April	Rp 1,480,040,000	Rp 1,350,000,000	Tercapai
5	Mei	Rp 1,297,780,000	Rp 1,400,000,000	Tidak Tercapai
6	Juni	Rp 1,310,510,000	Rp 1,400,000,000	Tidak Tercapai
7	Juli	Rp 1,110,000,000	Rp 1,300,000,000	Tidak Tercapai
8	Agustus	Rp 1,300,500,000	Rp 1,600,000,000	Tidak Tercapai
9	September	Rp 1,210,500,000	Rp 1,400,000,000	Tidak Tercapai
10	Oktober	Rp 1,310,500,000	Rp 1,300,000,000	Tercapai
11	November	Rp 1,110,400,000	Rp 1,300,000,000	Tidak Tercapai
12	Desember	Rp 1,810,500,000	Rp 1,700,000,000	Tercapai

Sumber : HRD PT Aerofood ACS Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 disimpulkan bahwa volume penjualan pada PT Aerofood ACS Denpasar masih tergolong rendah, karena dari bulan Januari sampai Desember 2020, hanya pada bulan April, Oktober, dan Desember yang memenuhi target penjualan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja tersebut seperti beban kerja,

karakteristik individu dan lingkungan kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya penjualan dari target yang telah ditetapkan

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Menurut Soleman (2011:85) beban kerja dipengaruhi oleh faktor *eksternal* dan faktor *internal*. Faktor *eksternal* beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain tugas (*task*), organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor *internal* adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja *eksternal* seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dan faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

Beban kerja pada pekerja *shift* memiliki beban kerja yang lebih besar dari pekerja standar. Pekerja *shift* bekerja diluar kondisi alamiah manusia yang dijadwalkan diluar jam standar pekerja. Pekerja *shift* adalah kondisi dimana pekerja satu menggantikan posisi kerja pekerja yang lain untuk melakukan pekerjaan yang sama. Pekerja *shift* merupakan suatu pergeseran atau penetapan jam kerja dari jam pada umumnya yang terjadi selama satu kali dalam 24 jam. Dari satu hari itu, *shift* terjadi pada waktu-waktu tertentu seperti; *shift* malam, *shift* pagi, atau *shift* bergilir. Ini menyebabkan pekerja memiliki gangguan kesehatan fisik, psikologis, dan sosial. Banyaknya dampak yang dirasakan oleh seorang pekerja *shift* dapat menjadi *stressor* bagi pekerja. Jadwal kerja normal biasanya adalah 8 jam per hari. Secara alami, manusia aktif dan melakukan yang terbaik disiang hari dan perlu tidur dimalam hari ketika kinerja menurun. Pola ini merupakan pola

bawaan dari tubuh yang terletak di otak. Pola ini mengatur siklus harian biologis manusia seperti pelepasan hormon, denyut jantung, tekanan darah, dan suhu tubuh. Pada malam hari elemen-elemen tersebut menurun sehingga membuat manusia merasa mengantuk. Bahaya pekerja *shift* lebih besar daripada pekerja standar karena tingkat kewaspadaan pada pekerja *shift* lebih rendah dari pekerja standar.

Pentingnya penerapan beban kerja dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Rolos,dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Nirwan (2020) dan Yusrin (2020), yang menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Dani (2016) dan Iskandar (2017) tidak sejalan dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri (*characteristic*), tabiat (*character*), kebiasaan (*habit*) atau kepribadian (*personality*) yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam

mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitu pun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan *asset* penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan Peoni (2014), Saputri (2016), Rahmat (2017). Namun hasil penelitian Natalia (2011) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu, lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan lingkungan kerja non fisik (prosedur kerja, standar kerja, pertanggungjawaban atasan, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan) yang melekat dengan karyawannya. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif khususnya lingkungan kerja yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang

mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Sedarmayanti, *et al.*, (2017:48) menyatakan bahwa 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. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidant (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan Sofyan (2017), Chandra (2017), Sari (2019). Namun hasil penelitian Romadhoni,dkk. (2015) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fenomena-fenomena dan variabel beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tabel Fenomena pada PT Aerofood ACS Denpasar**

No	Jenis Fenomena	Keterangan
1	Beban Kerja	Karyawan mendapatkan tuntutan tugas yang melebihi dari <i>job descriptionnya</i> karyawan yang sebenarnya.
2	Karakteristik Individu	Karyawan usianya banyak melebihi batas waktu usia kerja.
3	Lingkungan Kerja	Karyawan dalam menjalin hubungan kerja dipandang belum maksimal.

Sumber : PT Aerofood ACS Denpasar, (2020)

Kondisi seperti ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal dalam menjalankan tugas. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan penekanan pada masalah beban kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja menjadi bahan perhatian serius pada penelitian yang dilaksanakan di PT Aerofood ACS Denpasar, perusahaan yang bergerak dalam bisnis *catering* untuk penerbangan.

PT Aerofood ACS Denpasar merupakan unit usaha dari PT Aerowisata yang merupakan anak perusahaan Garuda Indonesia yang bergerak dalam bisnis *catering* untuk penerbangan. Tujuan dibentuknya perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang termuka dan menjadi *leader* dalam industri sehingga mampu menyiapkan produk dan memberikan pelayanan bagi pelanggan. PT. Aerofood ACS Denpasar melayani penerbangan luar negeri (*foreign*), dan lokal (*domestic*). Maskapai penerbangan luar negeri (*foreign*) yang dilayani diantaranya *China Airlines, Eva Air (China Taipei), Korean Air, Jet Star (Australia), Virgin Australia dan Air New Zealand* sedangkan maskapai penerbangan lokal (*domestic*) yang dilayani adalah Garuda Indonesia.

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar ?

2. Apakah karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood ACS Denpasar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan saran dan pertimbangan bagi pimpinan pada PT. Aerofood ACS Denpasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dibidang upah maupun tunjangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis agar meningkatkan kenyamanan pada karyawan

#### **2. Manfaat Empiris**

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu menerapkan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan.

b. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan tercapai.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan dan sedang menyusun skripsi dengan topik yang sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari goal

setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

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

Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Moehariono, dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara *kualitatif* maupun secara *kuantitatif*, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

## 2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman (2005), faktor- faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

### a. Faktor individu.

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat

dikelompokan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b. Faktor dukungan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

3. Tujuan dan manfaat kinerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun Perusahaan. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana

kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan. Manajemen kinerja sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah karyawan tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan karyawan secara akurat. Berikut manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja.

a) Manfaat Penilaian Kinerja bagi Karyawan

- a. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi.
- b. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.
- d. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan.
- e. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya
- f. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.
- g. Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
- h. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya.

b) Manfaat Penilaian Kinerja bagi Perusahaan

- a. Adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan perusahaan.
- b. Dapat meningkatkan rasa kebersamaan.
- c. Mengembangkan kemampuan, keterampilan dan kemauan para karyawan dalam bekerja.
- d. Dapat meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya.

e. Dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Indikator kinerja karyawan.

Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.3 Beban Kerja**

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

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang

diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Beban Kerja Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto, dkk. (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor *internal* maupun faktor *eksternal*.

### a. Faktor *eksternal*

Faktor *eksternal* yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja *eksternal* adalah:

- 1) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

### b. Faktor *internal*

Faktor *internal* yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara *objektif* maupun *subjektif*.

Penilaian secara *objektif* melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara *subjektif* berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian *subjektif* lainnya . Secara lebih ringkas faktor *internal* meliputi:

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### 3. Indikator beban kerja.

Hart, dkk. (2014) indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

#### 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu 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 yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

### 3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

#### **2.1.4 Karakteristik Individu.**

##### 1. Pengertian Karakteristik Individu.

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Sedangkan menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

##### 2. Komponen-komponen karakter individu.

Karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut :

###### a. Umur.

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepet bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnoversnya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan turnoversnya rendah. Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga *study* yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup ekstrim bagi menurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman

b. Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat:

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.

- 2) Meningkatkan mutu, kemampuan serta ketrampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja.

Tingkat pendidikan tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya, karena erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pekerjaannya. Hal ini mengingat bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang lebih dalam kerjanya.

c. Pengalaman kerja

Pengalam kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin efisien dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan antara lain :

- a) Latar belakang pribadi, mencakup: pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di waktu lalu.

- b) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk mermalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganlisaan.
- e) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan
- f) Keahlian.

Keahlian yang menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, dan conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

1) Kemampuan teknis (*technical skil*)

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

2) Kemampuan sosial (*human skiil*)

Kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*),

Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks serta merumuskan konsep.

### 3. Indikator-indikator karakteristik individu

Robbins (2006) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari karakteristik individu, antara lain :

#### 1. Usia.

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

#### 2. Jenis Kelamin.

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk

sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

### 3. Status Perkawinan.

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar di bandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins, 2006).

### 4. Tingkat Pendidikan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja.**

#### **1. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) 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. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. Jenis – jenis lingkungan kerja

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Hal ini yang menjadi perhatian khusus bagi pemimpin perusahaan untuk meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena tempat kerja yang merupakan hal primer memberikan stimulus langsung bagi psikologi karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

### b. Lingkungan kerja non-fisik

Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non-fisik ini bisa berupa budaya yang diciptakan oleh perusahaan. Budaya ini bisa diukur dengan kebiasaan yang ada, karakter para pemimpin, maupun bagaimana struktur organisasi perusahaan. Mengapa hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan? Tentu saja iya, dikarenakan karyawan akan berinteraksi langsung dengan atasan dan karyawan lainnya. Meskipun setiap orang memiliki karakter masing-masing dalam dirinya sendiri, namun biasanya SDM akan mengikuti bagaimana pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang diberlakukan oleh perusahaan.

## 3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada

pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
  - f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan
  - g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Coulter (2010), lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.
4. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena

bekerja dengan orang-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. (Arep, 2003:103).

#### 5. Indikator lingkungan kerja

Menurut Saydam, (1996:381) Indikator-indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

##### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### 4. Tata ruangan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif sebuah ruangan atau tempat yang digunakan dalam aktivitas bekerja sebaiknya memiliki cahaya atau pencahayaan yang baik, perwanaan ruangan yang tepat, memiliki sirkulasi udara, suhu ruangan yang baik untuk aktivitas di dalam ruangan, penempatan alat-alat terutama yang memiliki suara yang keras. Hal tersebut dilakukan agar tidak mengganggu konsentrasi dan aktivitas kerja karyawan saat bekerja.

### **2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya**

Berdasarkan penelitian ini, peneliti tidak hanya melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang bersangkutan melainkan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini, diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dani (2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten, Jawa Tengah, Indonesia menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) dengan judul Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyatakan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian dilakukan oleh Rolos,dkk (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwan (2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi khusus pada PT. Mitra Mahkota Buana Ungaran) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yusrin (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh kepuasan Kerja Pada UMK Maju Makmur Pandaan, Pasuruan yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan yang baik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni,dkk. (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pustakawan Di Kota Mataram menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap burnout pustakawan di kota mataram, Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pustakawan di kota mataram, dan Dukungan sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap burnout pustakawan di kota mataram.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Sidant (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA
9. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Peoni (2014) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu kerja dengan bersama sama berpengaruh kinerja karyawan, tapi lingkungan kerja secara parsial lebih besar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan karakteritik individu.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar menyatakan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karywan.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2011) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2016) dengan judul pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.