

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) 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”.

Sumber Daya Manusia yang diistilahkan dengan SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. (Hasibuan, 2013). SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang berkerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga

akan terhambat. Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada Kantor Lurah Sanur. Karena dengan kurang berkembangnya lingkungan kerja dan beban kerja, hal tersebut akan berakibat pada kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedarmayanti (2017:469) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan

bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Kinerja karyawan yang telah didasari oleh budaya perusahaan yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok. Jika dalam perusahaan telah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena mereka tahu apa yang akan mereka kerjakan. Begitu juga dengan terjalinnya komunikasi aktif antar sesama karyawan, hal ini akan mempermudah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pekerjaan dengan kegiatan, kerjasama atau berkelompok. Adanya efektifitas interaksi antar karyawan secara otomatis juga berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada saat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menjadikan karyawan tersebut betah dan tidak lekas lelah pada rutinitas kerja yang monoton. Dengan demikian, kinerja karyawan bagi perusahaan akan mengalami kestabilan atau bahkan peningkatan (As'Ad dalam Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017).

Fenomena dilapangan berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang pegawai didapatkan fenomena yakni menurunnya kinerja para pegawai pada Kantor Lurah Sanur. Hal tersebut dibuktikan dengan keterlambatan data maupun laporan yang dikirim ke Kantor Camat Denpasar Selatan dan lambatnya pegawai dalam melayani masyarakat dalam mengurus berkas yang sering sekali terjadi sehingga menyebabkan waktu yang

dibutuhkan cukup lama dan pegawai di dalam melayani masyarakat berkurang sehingga menjadi indikasi terjadinya kinerja pegawai melemah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang

secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Netisemito (2011: 83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 22) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mardiana dalam Hartanto, K. S (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011: 83). Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti kamar kecil. Kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan (Ahyari, 2012:106).

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar berdasarkan wawancara terhadap pegawai ditemukan beberapa

fenomena yakni kurangnya fasilitas seperti komputer ditambah lambatnya jaringan internet (wifi) yang dimiliki sehingga menyebabkan tertundanya laporan atau data yang dikerjakan secara online, Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, (2014) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Arianindhita, (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.

Beban kerja merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi

memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 35 orang pegawai pada kantor Lurah sanur, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tuntutan target yang harus dicapai pegawai menjadi alasan kenapa pegawai sering melebihi jam kerja. Beberapa pegawai memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu, karena ada beberapa pekerjaan yang hanya bisa diselesaikan di kantor. Pekerjaan yang terkait dengan sistem hanya dapat diselesaikan di kantor sehingga beberapa pegawai mengalami *over time* atau jam kerja melebihi waktu normal. Demikian juga fenomena Beban kerja yang terjadi di Kantor Lurah Sanur adalah jumlah pekerjaan yang lebih banyak yang harus dikerjakan para pegawai berusia muda diakibatkan karena banyak pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan komputer sehingga tugas-tugas yang seharusnya mereka kerjakan dilimpahkan kepada pegawai berusia muda dan pelayanan kepada masyarakat yang cenderung lama, pekerjaan banyak yang tertunda pada saat jam pelayanan, serta pekerjaan yang dianggap terlalu monoton oleh para pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Patricia Runtuwene, (2016) yang berjudul pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Go Manado, berdasarkan hasil uji

hipotesis ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Beban kerja juga merupakan variabel yang ketiga paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, (2015) dalam yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Tetapi justru sebaliknya hasil penelitian Soesatyo dan Kusuma (2014) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Percetakan Aipe Indo Surabaya, menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, berpengaruh negatif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur, maka peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Mahasiswa Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.
2. Manfaat bagi Institusi Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Sanur. Serta untuk merumuskan kebijakan yang tepat didalam Kantor Lurah Sanur kedepannya.
3. Manfaat bagi Universitas Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Serta menambah kegunaan untuk lembaga dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja.

Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka motivasi dan lingkungan kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1). Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora dalam Nurlela, 2014). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu

memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3). Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) , adalah sebagai berikut:

a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

4). Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Menurut Mathis (2010) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a) Kuantitas

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

b) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

c) Efektivitas

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

d) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

e) Kualitas

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

f) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

g) Kerjasama

Kemampuan dalam menjalin jejaring kemasyarakatan khususnya bidang layanan perlindungan dan penegakan ketertiban.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah menurut Nitisemito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayati (2001:21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Swastha dan Sukotjo (2004:26-27), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas maka Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non-fisik Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito dalam kutipan (Widari, 2016:29) adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udarayang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

e) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: “Agar para pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para pegawai perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para pegawai. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan” Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja pegawai. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga pegawai akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum

tentu mampu meningkatkan gairah para pegawainya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

f) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat. pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahannya, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam kutipan (Widari, 2016:28) terdiri dari:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

c) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

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.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011), faktor-faktor yang

mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

- a. Target Yang Harus Dicapai

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

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Hubungan Antara Variabel

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Kurniawidjaja, (2012:24). Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja pegawai yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja

dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai,

2.2.2 Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Manuaba, (2000:4) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja pegawai. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam seperti pada berikut ini :

- a) Penelitian dari Muzammil, (2014) dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis yang berjudul Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Perusahaan Percetakan Petala Bumi Pekanbaru) dalam penelitian tersebut ada pengaruh parsial antara

lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien parsial sebesar 18,49%

- b) Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa, (2014) dalam Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai percetakan PT. Delina Denpasar) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan,B., & Ikasari,H. (2013) dalam TESIS program studi magister Universitas Dian Nuswantoro yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta. Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- d) Penelitian dari Soesatyo dan Kusuma (2014) dalam jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, berpengaruh negatif dengan koefisien estimate sebesar - 0.6 dan sig. 5% (1,96).
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, (2014) dalam jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga. Terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

- f) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2014) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali. Menunjukkan hasil Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- g) Hasil penelitian Iskandar (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan variabel bebas Karakteristik individu (X1) lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa, Karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- h) Penelitian dari Rahmawanti dkk, (jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8. No. 2 Maret 2014, Administrasi Bisnis. Student Journal.ub.ac.id). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (study pada kantor pelayanan pajak pratama Malang utama).” lingkungan kerja (X1) kinerja (Y), dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian uji simultan

menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- i) Penelitian dari Astianto dan Suprihadi (2014). dalam jurnal Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Menunjukkan hasil Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- j) Penelitian dari Jiabrata dkk. (Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Menunjukkan hasil, Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
- k) Penelitian dari Adha, dkk. (Jurnal Penelitian IPTEKS Vol.4, No.1 2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan.

- l) Hasibuan,S.M. (Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.1, No 1 2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- m) Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu. (Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 1, No 4 2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA Tbk cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.
- n) Mahendrawan dan Indrawati. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar,Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD

yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

- o) Iskandar dan Sembada.(Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 26-38) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB cabang Padalarang.Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.