

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan (Irawati dan Carrollina, 2017). Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh (Maharani dan Damayanthi, 2019).

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang

telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Fajar, 2018). Fajar (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri (Maharani dan Damayanthi, 2019). Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan (Fajar, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal (Maharani dan Damayanthi, 2019). Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan

bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Pratami dan Damayanthi, 2018). Budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi anggota bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan dan bagaimana menyelesaikan masalah (Raheni dan Putri, 2019). Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrums *et al.*, (2016), Nazir dan Zamir (2015), Putri dan Putra (2017), Raheni dan Putri (2019), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), Maharani dan Damayanthi (2019) serta Pratami dan Damayanthi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana dari masing-masing penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dalam suatu perusahaan maka kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut akan semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hal yang mereka lakukan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan (Irawati dan Carollina, 2018). Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut (Irawati dan Carollina, 2018). Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu bank atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (www.kejaksaan.go.id) Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal (Elfadilla, 2018). Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya

keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) dan Iskandar dan Gandara (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Yuliana, 2018). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Fajar, 2018). Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Yuliana, 2018).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya (Yulianan, 2018). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja Meskipun lingkungan kerja tidak harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk

melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2018), Yuliana (2018) dan Wibawa, (2014) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Koperasi merupakan organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan asas kekeluargaan Hasmawati (2015:3). Anggota koperasi wajib untuk saling bekerjasama dan saling tolong-menolong. Pada prinsipnya pengelolaan koperasi dilakukan atas kehendak dan keputusan anggota. Anggota memegang dan melaksanakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi (Hasmawati, 2015:5). Dalam pengelolaannya koperasi dilakukan secara demokratis, tidak otoriter, dimana kekuasaan tertinggi koperasi ada pada rapat anggota dan setiap anggota mempunyai hak suara yang sama dalam menentukan keputusan (Hasmawati, 2015:7). Kegiatan pelaksanaan demokrasi ekonomi di Indonesia, koperasi harus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya serta dibina dan dikelola secara efisien dengan cara mengatur dan mengelola aspek sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Tujuan ini tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya kinerja karyawan yang baik terhadap pekerjaannya masing-masing.

Koperasi Krama Bali merupakan salah satu koperasi yang ada di Pulau Bali. Koperasi ini tersebar di setiap kabupaten yang ada di Pulau Bali, Koperasi Krama Bali yang beralamat di jalan Kepundung No 61.A Denpasar, yang merupakan perusahaan simpan pinjam. Terdapat 9 Koperasi Krama Bali yang tersebar di Pulau Bali, dengan 87 karyawan. Jumlah karyawan yang dapat

dikategorikan banyak ini tentu harus ada penilaian terhadap kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan adalah dengan melihat absensi kehadirannya. Hasil survey awal mengenai kehadiran karyawan disajikan pada Tabel 1 berikut ini

Tabel 1.1
Data Absensi Kehadiran Karyawan Koperasi Krama Bali
Periode Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	keterangan			Terlambat
		Ijin	Sakit	Alfa	
Januari	87	20	4	7	27
Februari	87	11	3	6	15
Maret	87	20	7	8	28
April	87	18	6	5	24
Mei	87	15	3	5	25
Juni	87	20	-	4	30
Juli	87	19	2	-	22
Agustus	87	20	5	3	25
September	87	20	3	5	26
Oktober	87	20	5	8	23
November	87	24	6	9	20
Desember	87	27	4	10	20

Sumber: HRD Koperasi Krama Bali, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan dan setiap bulannya masih banyak karyawan terlambat. Bulan Juni 2019 tercatat 30 orang yang terlambat, hal ini mengindikasikan paling tidak setiap harinya ada 2 orang terlambat. Hal ini dapat terjadi karena dilingkungan kerja kurang diadakannya evaluasi dan pengendalian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan Koperasi Krama Bali, menjelaskan bahwa kasus karyawan Koperasi Krama Bali yang melakukan penggelapan dana hingga 300 juta rupiah, menjadi salah satu bukti bahwa buruknya kinerja karyawan yang ada di Koperasi Krama Bali. Penggelapan dan merupakan salah satu contoh dari buruknya kinerja

karyawan, hal ini dikarena karyawan sudah berani melakukan korupsi yang dimana hal ini tentu saja membuat pihak koperasi mengalami kerugian, tak hanya merugikan pihak koperasi kejadian ini juga merugikan nasabah yang seharusnya mendapatkan pelayanan yang memuaskan malah harus kecewa dengan hal tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratami dan Damayanthi (2018) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan ataupun instansi sangatlah tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang baik apabila setiap karyawan melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, jika karyawan telah terbukti melakukan kecurangan yang disengaja maka tentu saja kinerja dari karyawan tersebut sudah dikategorikan buruk.

Koperasi terkenal dengan kentalnya budaya seperti gotong-royong dan kekeluargaannya, budaya organisasi yang diterapkan oleh Koperasi Karma Bali adalah adanya seperangkat aturan yang mengatur bagaimana karyawan dalam berperilaku. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya (Pratami dan Damayanthi, 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa setiap karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan hukuman sehingga akan menimbulkan rasa jera dan tidak akan terulang lagi oleh karyawan lain. Selain budaya organisasi, kinerja dari karyawan Koperasi Karma Bali juga di pengaruhi oleh beban kerja, dimana beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan posisi dari karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Karma Bali adalah lingkungan kerja, berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Krama Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali
2. Mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada di Koperasi Krama Bali
3. Mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada di Koperasi Krama Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menerapkan metode yang digunakan dalam penelitian ini, serta menambah wawasan mengenai materi pembelajaran dalam perkuliahan. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2015:20). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan atau pencapaian dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dalam suatu periode.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015:16) dalam Putri dan Putra (2017), ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu:

- 1) *Job Knowledge*, merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) *Availability*, merupakan tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam daftar hadir karyawan.
- 3) *Reability*, merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercayai selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 4) *Independence*, merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasannya

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang didalamnya terdapat norma perilaku dan dilakukan oleh para anggota dalam organisasi, maka budaya organisasi akan memberikan

suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana mereka berhubungan dan mereka menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi (Hofstede, 2017). Budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi dalam diri, memberikan struktur dan kontrol yang mendorong anggota organisasi mempunyai komitmen terhadap kemajuan organisasi (Yamin, 2015).

Budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada individu mengenai tujuan organisasi dan identifikasi bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai. Menurut Supartha (2015:85) budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal didimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah merupakan budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberikan arah yang salah kepada para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang mengikat kebiasaan dalam melakukan sesuatu.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Budaya yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai integrasi dari nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif, Indikator-indikator budaya organisasi menurut Victor Tan (2016:349) adalah sebagai berikut:

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif

3. *Control* (pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management support* (dukungan manajemen)

Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal

2.1.6 Beban Kerja

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 di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2.1.7 Indikator Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (2015) dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

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.

2.1.8 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2015:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jenis Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (Sedarmayanti, 2016) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. 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.

Sedarmayanti (2015:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan lengkapnya:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada di dekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

2. Lingkungan Kerja Langsung

Berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya

3. Lingkungan Kerja Perantara/Umum

Disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya. Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

. Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015:46) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain.

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, terdapat penerangan yang baik dan memadai di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udar, kelembapan, sirkulasi udara pada tempat kerja bekerja dengan baik dan memadai
3. Terdapat pengharum ruangan pada tempat kerja yang baik dan memadai
4. Tata warna dan dekorasi pada tempat bekerja yang memadai
5. Keamanan pada tempat kerja yang dijaga oleh satpam

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dibuat berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu, berikut beberapa penelitian terdahulu yang dikutip dalam penelitian ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Agung Baiquni	Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Warta Media	Analisis Regresi Linear Berganda	Sama-sama meneliti kinerja karyawan dengan variabel independennya adalah	Penelitian ini mengambil sampel karyawan koperasi	Budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Nusantara Tribun Jateng		budaya, beban kerja dan lingkungan kerja		signifikan terhadap kinerja Karyawan
Mahardika Gilang Ramadhan (2016)	Analisis pengaruh budaya organisasi, Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 1X Pabrik gula Tasikmadua	Analisis Regresi Linear Berganda	Sama-sama meneliti kinerja karyawan dengan variabel independennya adalah budaya, beban kerja dan lingkungan kerja	Penelitian ini mengambil sampel karyawan koperasi	Ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu
Bambang Warsito (2018)	Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>orgazitional citizhensip behaviour</i> , motivasi dan kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)	Analisis Regresi Liner Berganda	Sama-sama meneliti kinerja karyawan dengan variabel independennya adalah budaya, beban kerja dan lingkungan kerja	Penelitian ini tidak meneliti mengenai <i>orgazitional citizhensip behavior</i> dan motivasi	terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, beban kerja terhadap OCB tidak dibuktikan
Harmusa Oktaviani (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rezeki Rembang Jawa Tengah	Analisis Regresi Linear Berganda	Sama-sama meneliti kinerja karyawan dengan variabel independennya adalah budaya, beban kerja dan lingkungan kerja	Penelitian ini mengambil sampel karyawan koperasi	ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individu.