

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam menjalankan aktivitas kerja dalam suatu perusahaan kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan sebagai bentuk pengawasan selama proses kegiatan berlangsung dilakukan diperusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya diperusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena kinerja karyawan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pencapaian hasil kerja yang baik

diperusahaan, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan diperusahaan kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas yang kurang baik bagi perusahaan. Untuk itu kinerja para karyawan harus dapat pimpinan dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali merupakan kargo yang melayani pengantaran barang domestik. Pengiriman barang menggunakan pesawat ini memerlukan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tentu perlu memperhatikan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang profesional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11). Pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali, data ketepatan waktu kerja dapat dipaparkan melalui tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

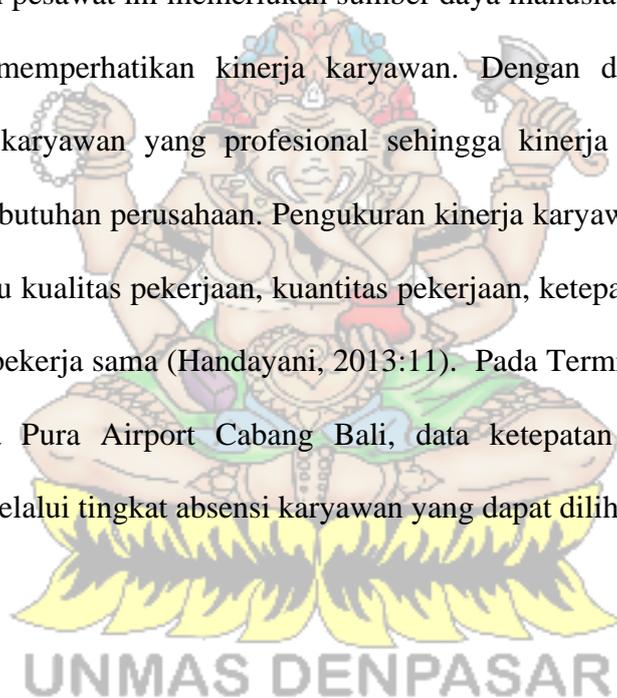


Table 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura
Airport Cabang Bali Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
	(Orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	%
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4 – 5	7 = 5/6 x 100%
Januari	74	22	1628	9	1619	0,55
Februari	74	22	1628	7	1621	0,43
Maret	74	22	1628	17	1611	1,05
April	74	22	1628	12	1616	0,74
Mei	74	22	1628	10	1618	0,61
Juni	74	10	740	30	710	4,22
Juli	74	10	740	25	715	3,49
Agustus	74	10	740	39	701	5,56
September	74	10	740	30	710	4,22
Oktober	74	10	740	37	703	5,26
November	74	10	740	35	705	4,96
Desember	74	10	740	40	700	5,71
Jumlah	888	180	13320	291	13029	36,8
Rata-rata	74	15	1110	24,25	1085,75	3,06

Sumber : Human Capital Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,06%. Menurut Edwin (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Tingkat Absensi Karyawan di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan

produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Hasil penelitian terdahulu yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthans, 2006:243). Hal ini dapat

dilihat dampaknya dari perilaku kerja seperti rajin, malas, produktif, dan lain-lain. Kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan dimana karyawan yang merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan dapat dicapai dengan optimal.

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2014) yaitu Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pada Terminal Cargo Domestic PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali, data gaji karyawan dapat dilihat dari Tabel 1.2.1 dan Tabel 1.2.2

Tabel 1.2.1
Kepuasan Kerja pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali Periode Bulan Januari-Mei Tahun 2020

No.	Unit Kerja	Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Transport	Uang License	Total
1.	Pelaksana Administrasi Operasional	3.400.000	550.000	500.000		4.450.000
2.	Pelaksana Customer Service	3.400.000	550.000	500.000		4.450.000
3.	Pelaksana Kasir	3.400.000	550.000	500.000		4.450.000
4.	Pelaksana Checker	3.400.000	550.000	500.000		4.450.000
5.	Pelaksana Avsec	3.400.000	550.000	500.000	200.000	4.650.000
6.	Tim IT	3.400.000	550.000	500.000		4.450.000
7.	Cleaning Service	1.850.000	550.000	500.000		2.900.000

Sumber: Human Capital Terminal Cargo Domestic PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali

Tabel 1.2.2

**Kepuasan Kerja pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport
Cabang Bali Periode Bulan Juni-Desember
Tahun 2020**

No	Unit Kerja	Gaji Pokok	Uang Makan	Uang Transport	Uang License	Total
1.	Pelaksana Administrasi Operasional	1.700.000	-	-	-	1.700.000
2.	Pelaksana Customer Service	1.700.000	-	-	-	1.700.000
3.	Pelaksana Kasir	1.700.000	-	-	-	1.700.000
4.	Pelaksana Checker	1.700.000	-	-	-	1.700.000
5.	Pelaksana Avsec	1.700.000	-	-	-	1.700.000
6.	Tim IT	1.700.000	-	-	-	1.700.000
7.	Cleaning Service	925.000	-	-	-	925.000

Sumber: Human Capital Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali

Tabel 1.2.1 dan Tabel 1.2.2 diatas merupakan data yang menunjukkan bahwa terjadinya perubahan gaji yang terjadi akibat adanya pandemi Covid-19. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi kepuasan kerja yang baik atau mungkin sebaliknya.

Dalam data di atas menunjukkan bahwa terjadinya penurunan gaji sebesar 50% dari gaji pokok serta uang tunjangan seperti uang makan, uang transportasi dan juga uang license khususnya bagi unit pelaksana AVSEC dihapuskan. Maka dari itu beberapa karyawan menyatakan bahwa gaji yang mereka dapatkan akibat Pandemi Covid-19 tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, dengan tunjangan yang dulunya sangat membantu kebutuhan mereka saat ini mereka tidak dapatkan. Mereka berharap setidaknya tunjangan tersebut tidaklah di hapuskan melainkan dipotong 50% saja agar sedikit membantu meringankan kebutuhan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang

kurang dimana hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep Qustolani (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Garry Surya Changgriawan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Mutia Arda (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh N. Hanifah (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perlu untuk dilakukan kembali

Selain masalah kerja diatas, ternyata di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali memiliki lingkungan kerja yang menjadi masalah dalam menelitian yang akan dilakukan ini. Hal ini dikarenakan lokasi Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali berada persis di sisi landasan pesawat terbang mengakibatkan adanya kebisingan yang ditimbulkan oleh kegiatan operasional pesawat terbang di bandara. Selain itu adanya bau tidak sedap yang ditimbulkan oleh barang-barang Kargo seperti pengiriman ikan dan seafood lainnya ataupun makanan - makanan yang memiliki aroma kuat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Jika ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. maka akan mencapai kinerja karyawan yang optimal. Selain itu jika karyawan ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator lingkungan kerja adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan. Berdasarkan indikator tersebut, dapat diuraikan tentang masalah kebisingan dan bau tidak sedap yang terjadi di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali yang dapat dilihat dari Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali

No.	Uraian	Keterangan
1.	Kebisingan	Lingkungan kerja yang berada di sisi landasan pesawat terbang yang mengakibatkan timbulnya kebisingan dari aktivitas pesawat terbang.
2.	Bau tidak sedap	Bau tidak sedap yang ditimbulkan oleh barang-barang kargo yang berisi bahan makanan, seafood, ikan segar, dan yang lain-lain yang menimbulkan bau yang menyengat.

Sumber: Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali.

Dari Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa adanya masalah yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yaitu kebisingan dan juga bau yang tidak sedap. Lingkungan kerja yang berada di sisi landasan pesawat terbang menimbulkan

kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu bau tidak sedap yang ditimbulkan dari barang kargo yang berupa bahan makanan mentah seperti ikan segar dan lain-lain menimbulkan bau yang menyengat. Bau tersebut dapat mengurangi kenyamanan bekerja pada karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henry, ddk. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Yosef, ddk. (2018) menemukan bahwa kompensasi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Sriharmiati, ddk. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti, ddk. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Eva Nurjannah (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perlu untuk dilakukan kembali. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali akan sangat bergantung dari kinerja para karyawan. Keadaan para karyawan di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali karena adanya Pandemi Covid-19 mengakibatkan penurunan jam kerja yang cukup signifikan yang diterapkan di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali. Hal ini dikhawatirkan dapat menurunkan kinerja karyawan akibat menurunnya beban kerja para karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya

rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya. Dapat dilihat dari indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada 4 indikator yaitu penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, lingkungan kerja. Berdasarkan indikator tersebut beban kerja pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali data waktu kerja dapat dilihat dalam aktivitas SDM pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Beban Kerja pada Terminal Kargo Domestik PT Angkasa Pura Airport
Cabang Bali Tahun 2020

Beban	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Jam Kerja/Bulan	Total Jumlah Jam Kerja Keseluruhan
	(Orang)	(Jam)	(Jam)
1	2	3	4=2x3
Januari	74	176	13024
Februari	74	176	13024
Maret	74	176	13024
April	74	176	13024
Mei	74	176	13024
Juni	74	80	5920
Juli	74	80	5920
Agustus	74	80	5920
September	74	80	5920
Oktober	74	80	5920
November	74	80	5920
Desember	74	80	5920
Jumlah	888	1440	106560
Rata-rata	74	120	8880

Sumber: Human Capital Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali.

Dari data Tabel 1.4 menunjukkan bahwa adanya penurunan waktu kerja yang cukup signifikan di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali akibat adanya Pandemi Covid-19 yang melanda. Hal ini

tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. Waktu kerja yang menurun dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeky (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Ferrania (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh penelitian Welly (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan perlu untuk dilakukan kembali.

Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali adalah suatu perusahaan jasa pengiriman maupun penerimaan barang cargo dari seluruh Indonesia. Keadaan Lingkungan kerja di Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sangat optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi seperti ini yang baik bagi setiap perusahaan. Harapan yang ingin di capai adalah faktor-

faktor seperti sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat beban kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengadakan penelitian di Terminal Kargo Domestik Angkasa Pura Airport Cabang Bali dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Kargo Domestik Angkasa Pura Airport Cabang Bali”.

1.2. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas tentang penilaian kinerja karyawan suatu perusahaan pada kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi di perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat dipertimbangkan dalam keputusan berkaitan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, bahan referensi pembuatan karya ilmiah yang sejenis, dan menambah koleksi perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dijabarkan mengenai berbagai teori kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, namun sebelumnya akan dijabarkan mengenai manajemen sumber daya manusia karena kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja masih termasuk ruang lingkup dalam manajemen sumber daya manusia.

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.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. 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

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang

kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Efektifitas Dan Efisiensi

Bila suatu tujuan ternetu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut Handayani (2013:11) antara lain:

a. Kualitas Pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan 36 aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

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

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Green dan Baron yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Sedangkan menurut Gibson yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan baik itu sikap positif maupun negatif.

2.1.3.2 Faktor / Dimensi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor/dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:80) sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2014) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2. Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3. Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

2.1.4 Lingkungan kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sutanto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2009), yaitu:

- a) Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain)

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik

1) Hubungan kerja dengan atasan adalah hubungan kerja bersifat hirarki (urutan tingkat jabatan) antara bawahan dan atasan didasarkan dengan adanya komunikasi yang baik sehingga segala sesuatunya berjalan dengan lancar.

2) Hubungan kerja dengan karyawan adalah hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan. Sebab dengan demikian akan menambah suasa yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi karyawan.

2.1.4.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari, yaitu:

a) Faktor Internal

1) Pewarnaan

Masalah pewarnaan pada lingkungan perusahaan bukan hanya pada pewarnaan dinding tetapi juga pada peralatan kantor, mesin dan juga pada seragama kerja perusahaan.

2) Lingkungan kerja yang bersih

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan yang cukup Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Karyawan membutuhkan ketelitian dalam melaksanakan tugas sehingga diperlukan pengaturan cahaya yang baik dan cukup.

4) Pertukaran udara yang baik Pertukaran udara sangat diperlukan untuk memberikan kesegaran fisik bagi karyawan.

b) Faktor Eksternal

1) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang bekerja akan memberikan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja karyawan.

2) Kebisingan

Suara bising secara terus menerus yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Beban Kerja

2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas ataupun tuntutan yang diberikan pada tenaga kerja yang menggunakan potensi dan keterampilan dari tenaga kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.5.2 Dimensi Beban Kerja

Dimensi Beban Kerja Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan

sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas Kerja

Shif/ jam kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu:

- a) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) sebagai berikut) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis(psychological stress load)yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi”.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas, meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.5.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

a) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP. Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

c) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian terget pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik dan memperbaiki kesalahan dalam mengerjakan tugas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3), terhadap kinerja (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut

Penelitian yang dilakukan oleh Asep Qustolani (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan procedural, dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka) dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang yang menjadi karyawan tetap di CV. Sumber Alam dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Lalu persamaan selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel dimana jumlah populasi dan sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 57 orang sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 74 orang sebagai populasi dan sampel. Penelitian sebelumnya menggunakan metode deskriptif verifikatif. Dan juga perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada

lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Garry Surya Changgriawan (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di OneWay Production. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap One Way Production di Surabaya yang berjumlah 150 orang. Penelitian ini tidak menggunakan tehnik pengambilan sampel, menggunakan seluruh populasi sebagai responden dari penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 109 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang ditujukan untuk diisi oleh responden (Sugiyono, 2008, p.199).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di OneWay Production. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Lalu persamaan selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih One Way Production

sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran (Account Officer dan Funding Officer) pada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Lalu persamaan selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Sampel yang digunakan

sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaca. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Lalu persamaan selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Divisi Penjualan PT. Rembaca sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh N. Hanifah (2016) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen efektif pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode Structural Equation Model Partial

Least Square sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Perbedaan selanjutnya yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Henry, ddk. (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin) dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 33 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan juga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 33

orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosef, ddk. (2018) yang melakukan penelitian terhadap PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, dimana ini menguji tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Persamaan selanjutnya yaitu sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 55 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang.

Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih PT Bangun Wenang Beverages Combany Manado sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriharmiati, ddk. (2018) yang melakukan penelitian terhadap karyawan pada karyawan Kecamatan Magelang Utara, dimana penelitian ini menuji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 38 orang karyawan. metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 38 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Kecamatan Magelang Utara sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti, ddk. (2018) yang melakukan penelitian terhadap karyawan CV. Triyunda Jaya, dimana penelitian ini menuji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 15 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 15 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih CV. Triyunda Jaya sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Nurjannah (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dari Prespektif Hasil Kerja Pada BTM Surya Madinah Tulungagung. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah nonprobability sampling dengan mengambil responden dari keseluruhan

karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung yang berjumlah 24 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan juga sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 24 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang.

Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Jeky, ddk (2018) yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan metode pengumpulan data dilakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Hasil analisis menemukan bahwa. Berdasarkan hasil penelitian,

didapat hasil beban kerja dalam penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 52 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang dan penelitian sebelumnya menggunakan metode regresi sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Leonardo,dkk (2018) yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara, berdasarkan dengan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian, di dapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja

karyawan sebagai variabel terikat dan juga sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih PT. Sinarmas Distribusi Nusantara sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Ferrania (2019) yang berjudul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan, dengan Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil yang ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan juga sama sama menggunakan metode regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 76 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih sekretariat pemerintah daerah Kabupaten

Tabanan sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Arianto (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP Kab. Sleman Yogyakarta) dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Hasil yang ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan juga sama-sama menggunakan metode regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 66 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan BKPP Kab. Sleman Yogyakarta sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Welly, ddk (2020) yang berjudul pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT.

Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian sebelumnya berjumlah 45 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 74 orang. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dimana dalam penelitian sebelumnya memilih PT. Sembilan Pilar Utama sebagai lokasi penelitian sedangkan dalam penelitian ini memilih Terminal Kargo Domestik PT. Angkasa Pura Airport Cabang Bali sebagai lokasi penelitian.

