

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting dan memiliki pengaruh besar untuk kelancaran kegiatan dan aktivitas dalam organisasi maupun perusahaan. Di era globalisasi saat ini, peranan sumber daya manusia menjadi semakin krusial dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks sehingga setiap perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam berbagai aspek agar dapat bertahan dan terus berkembang.

Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sebagai pelaksana dalam suatu perusahaan sehingga akan mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kebutuhan masing-masing anggotanya, mengingat setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan arahan yang positif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan berperan sebagai sumber daya manusia yang mendukung proses tersebut.

Karyawan adalah aset utama dan terpenting dalam perusahaan dan mempunyai peran strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia harus dioptimalkan seperti yang tercantum dalam Undang - Undang

3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karyawan yang belum dapat kan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan dapat berdampak pada mereka sendiri maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh



karena itu, perusahaan berusaha agar karyawan memiliki kinerja yang unggul dan berprestasi agar hal tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan ukuran atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan juga tidak dapat lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan yang baik atau buruk akan berpengaruh secara lurus dengan *output* perusahaan (Noviani, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh perusahaan, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Neksen (2021), kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan kenyamanan dalam pekerjaan mereka, dan memastikan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara maupun tidak langsung (Johari dan Zulkarnain 2018). Beban kerja terdiri an kerja sesuai standar, beban kerja yang tinggi (*over capacity*), dan



beban kerja yang rendah (*under capacity*). Dengan pembagian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat memahami sejauh mana karyawan mampu menerima beban kerja secara optimal serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Jika suatu perusahaan memberikan beban kerja yang banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit akan menyebabkan karyawan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk merampungkan banyak tugas. Jika jumlah tugas tidak sepadan dengan keterampilan fisik dan non-fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu permasalahan yang selalu dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu perusahaan adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan (Hastutiningsih, 2019).

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, suasana kerja, dan memiliki hubungan atau komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Menurut Edy (2016) dalam Sihalohe dan Sihotang (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, /aan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang . di tempat tersebut.



Penjelasan di atas didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan di antaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan akan berdampak positif pada semangat kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang efektif membantu menentukan sejauh mana karyawan dapat menerima tugas secara optimal serta dampaknya terhadap perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan dengan menyediakan fasilitas yang memadai yang dapat membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aurelia dan Edellya (2021) dengan judul pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



erasi Nusantara Makassar (KOPNUS) dituntut untuk memberikan kinerja n yang terbaik kepada nasabah. Kualitas kinerja karyawan sangat uruh terhadap kepuasan nasabah dan efisiensi operasional kantor. Beban

kerja dan lingkungan yang baik dapat bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Nusantara Makassar. Ketika karyawan merasa beban kerja yang diberikan efektif dan di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang baik, dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa beban kerja dan lingkungan kerja saling mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian sementara melalui observasi langsung dan wawancara peneliti dengan Divisi HRD (*Human Resources Development*) pada Kamis, 19 September 2024 menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan di Koperasi Nusantara Makassar. Menurut salah satu karyawan HRD yang di wawancarai, beberapa karyawan Divisi Auditor merasa target kerja yang berat dan beban kerja yang diberikan harus dikerjakan atau diselesaikan karena mereka harus menyusun laporan yang detail dalam waktu yang terbatas sehingga membuat mereka harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kurang memiliki waktu untuk beristirahat. Tidak hanya itu, menurut karyawan yang diwawancarai terdapat juga Divisi *Marketing* (Pemasaran) yang memiliki beban kerja yang tinggi. Beban kerja tersebut adalah semakin banyaknya calon nasabah atau anggota yang ingin membuka rekening dan melakukan simpan pinjam di Kopnus. Dengan bertambahnya anggota, karyawan *Marketing* harus melayani lebih banyak orang dalam waktu yang sama sehingga mempengaruhi kualitas layanan karena karyawan harus bekerja lebih cepat atau melayani beberapa nasabah sekaligus dan menjaga hubungan baik dengan

Adapun data jumlah anggota Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar a (3) tahun terakhir.



Tabel 1.1 Data Jumlah Anggota (Nasabah) Prio Makassar

TAHUN	JUMLAH
2021	80 Anggota
2022	70 Anggota
2023	124 Anggota
TOTAL	274 Anggota

Sumber : Kepala Cabang Kopnus Makassar

Tabel tersebut menyajikan informasi mengenai jumlah nasabah prio yang tercatat dalam Koperasi Nusantara (Kopnus) pada setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Cabang Kopnus Makassar, cabang Makassar mulai dari 2021 menerima layanan prioritas bagi nasabah seperti calon pensiunan PNS, TNI, dan POLRI. Layanan simpanan Kopnus merupakan tabungan harian berbasis aplikasi digital yang mempunyai berbagai kelebihan yang diciptakan untuk kenyamanan para anggotanya. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah anggota Kopnus mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Peningkatan signifikan di tahun 2023 sebanyak 124 anggota mengindikasikan bahwa adanya faktor-faktor yang mendorong minat masyarakat untuk menjadi anggota Kopnus, seperti menyediakan aplikasi oren.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh karyawan Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar. Hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti pada Jumat, 20 September menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Kopnus kurang kondusif. Salah satunya adalah fasilitas AC yang membuat beberapa karyawan merasa



terlalu kedinginan, terutama bagi mereka yang tidak tahan terhadap suhu dingin sehingga menyebabkan flu atau pilek. Meskipun suhu AC telah dinaikkan, ruangan kerja yang sempit tetap terasa dingin karena volume udara yang terbatas membuat pendinginan berlangsung lebih cepat dan lebih intensif. Selain itu, kurangnya sirkulasi udara di dalam ruangan menyebabkan suhu dingin bertahan lebih lama dibandingkan dengan ruangan yang lebih luas. Tidak hanya masalah suhu, pencahayaan yang kurang di beberapa area juga berdampak pada kualitas dan efisiensi kerja karyawan Kopnus. Beberapa karyawan mengeluhkan kelelahan mata akibat pencahayaan yang tidak memadai di tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kondisi fisik mereka dan menurunkan produktivitas.

Koperasi Simpan Pinjam Nusantara atau biasa di kenal sebagai Kopnus merupakan salah satu koperasi terbesar di Indonesia yang berdiri pada tahun 2004 di kota Cianjur, Provinsi Jawa Barat. Kopnus bekerja sama dengan PT Pos Indonesia untuk menyalurkan kredit pensiunan yang dikelola oleh PT Taspen (PNS) dan Asabri (TNI dan Polri). Koperasi ini terkenal karena menyediakan berbagai layanan seperti layanan simpanan dan investasi, pinjaman pensiun, layanan prioritas, aplikasi oren, merchant dan qris. Kopnus memiliki 11 kantor cabang utama di seluruh Indonesia dan di dukung kantor layanan PT Pos Indonesia yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Untuk jumlah karyawan dari Koperasi Nusantara di wilayah utama seluruh Indonesia sebanyak 753 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan Kopnus di wilayah utama seluruh Indonesia.



Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan

No.	KANTOR CABANG UTAMA (KCU)	JUMLAH KARYAWAN
1	Medan	55
2	Padang	41
3	Palembang	29
4	Jakarta	185
5	Bandung	136
6	Semarang	61
7	Surabaya	133
8	Denpasar	19
9	Banjarbaru	34
10	Makassar	45
11	Jayapura	15
Jumlah		753

Sumber : Human Resources Development Koperasi Nusantara Makassar

Berdasarkan tabel di atas, beberapa kantor cabang utama memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, seperti di Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Menurut Divisi HRD, jumlah karyawan di wilayah Jakarta adalah paling banyak sebanyak 185 karyawan di antara 11 kantor utama yang lainnya karena kegiatan vitas Kopnus lebih terpusat di Jakarta. Untuk alamat kantor pusat di berada di JL. Prof. Dr. Soepomo No. 2b. Dalam penelitian ini, peneliti n penelitian di kantor cabang utama wilayah Makassar yang beralamat



di Komp. Ruko Alauddin Bisnis Centre No. 78, Tamalate dengan jumlah karyawan 45 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena permasalahan terdapat sejumlah hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nusantara (Kopnus) Makassar.



1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai beban kerja lingkungan kerja terhadap suatu perusahaan serta menjadi sarana informasi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang kepentingan, sehingga mampu menambah wawasan peneliti mengenai beban kerja serta menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan langkah-langkah yang berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

1.4.3. Kegunaan Kebijakan

Kebijakan dalam penelitian ini berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa penelitian tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kebijakan ini juga memandu dalam penggunaan metode yang tepat dalam pengumpulan serta analisis data sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.



1.5. Sistematika Penulisan

Agar pembaca mudah memahami sistematika penulisan yang terdiri dari lima (5) bab, maka penulis menguraikan isi dari tiap bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini memaparkan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini memaparkan tentang landasan teori dan definisi yang mendasari penelitian ini. Dalam bab ini dijelaskan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Bab ini mencakup kerangka konseptual atau pemikiran dan pengembangan hipotesis. Kerangka konseptual disusun berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel yang kemudian digambarkan dalam diagram alur penelitian, serta pengembangan hipotesis disusun berdasarkan dugaan atau jawaban sementara atas pertanyaan dalam masalah penelitian.

BAB IV Metode Penelitian

Bab ini memaparkan mengenai metode yang digunakan peneliti untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat. Dalam bab ini, dijelaskan tentang jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi, dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji reliabilitas dan validitas, serta teknik analisis data.



BAB V Hasil dan Pembahasan

Bab ini memaparkan terkait pengujian hipotesis yang sudah dibangun oleh peneliti yang di dalamnya mencakup gambaran umum perusahaan, pengujian hipotesis itu sendiri, dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB VI Penutup

Bab ini memaparkan mengenai tiga (3) hal pokok, yaitu kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran guna membantu pihak-pihak yang ingin menjadikan penelitian ini sebagai referensi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan terkait landasan teori dan definisi yang mendasari penelitian ini. Dalam bab ini dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan penelitian-penelitian terdahulu

2.1. Landasan Teoritis

Landasan teoritis merupakan bagian dari penelitian yang memuat teori-teori dan hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang memiliki fungsi sebagai kerangka teori untuk menyelesaikan suatu penelitian. Landasan teori berisi tentang manajemen sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Landasan teoritis ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul selama penelitian

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang sangat penting dalam mengelola tenaga kerja di suatu perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia ini memiliki kegiatan yang berkaitan mengenai perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dalam perusahaan.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam merealisasikan visi, tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta berkontribusi dalam perusahaan secara nyata dengan memanfaatkan sumber daya yang



tersedia. Dessler (2013) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.

Menurut Komariah *et al* (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengontrol sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan strategis perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai langkah strategis.

Berdasarkan definisi dan penjelasan di atas, maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses memaksimalkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan melalui perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa para ahli mengatakan bahwa fungsi dari manajemen terdiri dari : perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian. Menurut Dessler (2013), fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi atas lima (5), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)



Fungsi perencanaan untuk menyusun rancangan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk

melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian untuk menyusun struktur organisasi yang di dalamnya terdapat interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya yang dijadikan dasar untuk menempatkan individu-individu di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Fungsi kepegawaian untuk menentukan jenis individu yang harus dipekerjakan, merekrut dan menyeleksi calon karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, serta memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. Memimpin (*Leading*)

Fungsi memimpin untuk menggerakkan individu-individu dalam bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam implementasinya, fungsi ini juga didukung oleh program *motivating* (memotivasi), *communicating* (komunikasi), dan *deployment* (penerapan).

5. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini pemimpin/manajer dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakan.



Sedangkan menurut Hasibuan (2017) fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan harus disesuaikan dengan spesialisasi yang diperlukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Merancang susunan dari berbagai posisi dalam perusahaan seperti jabatan, personalia, dan berbagai faktor lainnya agar tercipta sinergitas dalam perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bersamaan dengan tujuan setiap karyawan.

4. Pengendalian

Aktivitas yang mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

5. Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh SDM berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang diperlukan oleh perusahaan.



6. Pengembangan

Proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

7. Kompensasi

Kompensasi atas jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji, maupun promosi jabatan. Fungsi MSDM ini dapat dijadikan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu tiap karyawan dan SDM di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan. Lebih jauh kepentingan perusahaan dijadikan kepentingan bersama bagi setiap individu di dalam perusahaan.

9. Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental, dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

10. Kedisiplinan

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi MSDM pada perusahaan maupun perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan.



11. Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu perusahaan yang ditempatinya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia dari beberapa para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, dan pengintegrasian.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan dan memberikan kontribusi kepada organisasi dengan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Menurut Hadi *et al* (2022) tujuan MSDM terdiri dari empat (4), yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional ditujukan untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas perusahaan. Meskipun departemen sumber daya manusia secara resmi dibentuk untuk dapat membantu manajer, tanggung jawab terhadap kinerja karyawan tetap berada pada manajer. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam menangani hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.



2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi departemen tetap selaras dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia tidak akan memberikan nilai yang optimal jika manajemen sumber daya manusia memiliki standar yang lebih rendah dari yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial ditujukan untuk menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial dengan mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal ditujukan untuk mendukung karyawan dalam mencapai sasaran pribadinya serta meningkatkan kontribusi terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika aspek ini diabaikan, kinerja dan kepuasan dapat menurun sehingga berpotensi menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.



Untuk menghindari terjadinya mis-manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiunan karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Berdasarkan dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari tujuan organisasional, fungsional, sosial, dan personal.

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai total tugas dan tanggung jawab yang melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka yang dalam hal ini adalah karyawan.

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Wahyuningsih (2018), beban kerja adalah salah



pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan

dengan tingkat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Nabawi, (2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan pengertian dan definisi yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja atau karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja juga merupakan sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini, Sudarijati, dan Kartiwi (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi atas dua (2), yaitu:

1. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja/karyawan, seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.



- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Berat ringannya reaksi tubuh dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepuasan). kepercayaan, keinginan.

Sedangkan menurut Gibson (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerjat terdiri atas:

1. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Penetapan batas waktu atau *deadline* dapat meningkatkan motivasi dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Namun, tekanan waktu yang berlebihan juga dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi, berpotensi menimbulkan kesalahan serta berdampak negatif pada kondisi kesehatan seseorang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.



3. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*

Role ambiguity atau ambiguitas peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. *Information Overload*,

Banyaknya informasi yang harus diserap secara bersamaan dapat meningkatkan beban kerja karyawan. Penggunaan teknologi canggih serta fasilitas kerja modern menuntut pekerja untuk beradaptasi. Semakin kompleks informasi yang diterima, proses pembelajaran karyawan dapat terpengaruh dan jika tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi berdampak pada kesehatan mereka

5. *Repetitive Action*.

Pekerjaan yang melibatkan gerakan berulang, seperti karyawan yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengetik, atau pekerja di lini perakitan yang terus-menerus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama, dapat menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Akibatnya, tingkat perhatian dapat berkurang yang berpotensi membahayakan jika pekerja gagal merespons dengan tepat dalam situasi darurat.

6. Tanggung jawab

Setiap bentuk tanggung jawab dapat menjadi beban kerja bagi sebagian individu. Penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang lain menyebabkan tekanan terkait pekerjaan. Namun, seiring meningkatnya jumlah tanggung jawab, beban kerja yang berkaitan dengan pekerjaan justru cenderung berkurang.



Berdasarkan beberapa faktor menurut teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal (yang berasal dari luar tubuh) dan faktor internal (yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal).

2.1.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat tiga indikator beban kerja, yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup tentang pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan masalah atau penyelesaian. Jika mereka menganggap tugas tersebut sulit diselesaikan maka pekerjaan akan terasa lebih berat dan membebani, sebaliknya jika tugas dianggap mudah beban kerja pun terasa lebih ringan.

2. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung memengaruhi beban kerja karyawan. Jika waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas terlalu singkat atau tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan, maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan semakin besar.



3. Standar Kerja

Persepsi individu terhadap pekerjaan, seperti perasaan terkait beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat bervariasi. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terkadang membuat karyawan terbebani jika mereka merasa tidak mampu atau kurang kompeten dalam menyelesaikannya. Sebaliknya, jika standar tersebut dapat dipahami dengan baik dan karyawan merasa mampu menjalankannya, maka beban pekerjaan akan terasa lebih ringan.

Menurut Tarwaka (2017) menjelaskan bahwa indikator utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha, dan performansi.

1. Faktor Tuntutan Tugas

Argumentasi terkait faktor ini menyatakan bahwa beban kerja dapat ditentukan melalui analisis terhadap tugas-tugas yang dijalankan oleh pekerja.

2. Usaha dan Tenaga (*Effort*)

Jumlah energi yang dikeluarkan dalam suatu pekerjaan dapat secara alami mencerminkan beban kerja. Seiring meningkatnya tuntutan tugas, individu mungkin tidak selalu mampu menyesuaikan atau meningkatkan upaya mereka.

3. Performansi

Sebagian besar penelitian mengenai beban kerja berfokus pada tingkat kinerja yang ingin dicapai, namun pengukuran kinerja saja tidak dapat memberikan gambaran lengkap mengenai beban kerja.



Sedangkan menurut Munandar dan Sunyoto (2018) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang dapat memengaruhi kesehatan, seperti gangguan pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indra akibat kondisi pekerjaan. Indikator beban kerja fisik meliputi beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanis.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul ketika karyawan harus menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Indikator beban waktu meliputi kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan mengerjakan dua atau lebih tugas secara bersamaan dalam waktu yang sama.

Berdasarkan indikator-indikator di atas menurut beberapa para ahli, penulis menyimpulkan bahwa indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, dan standar pekerjaan.

2.1.2.4. Metode Pengukuran Beban Kerja



nurut Nursalam (2014) menyebutkan ada tiga (3) cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja, yaitu:

1. *Work Sampling*

Work sampling merupakan metode untuk mengukur beban kerja dengan mengamati aktivitas atau tugas yang dilakukan. Metode ini digunakan untuk menilai waktu kerja, aktivitas langsung, serta waktu yang terbuang dalam kaitannya dengan operasional perusahaan.

2. *Daily Log*

Daily Log atau pencatatan kegiatan mandiri merupakan metode pencatatan yang dilakukan oleh staf terkait. Keberhasilan metode ini sangat bergantung pada kejujuran dan kerja sama staf yang menjadi objek penelitian.

3. *Time and Motion Study*

Time and Motion Study adalah pengamatan gerakan dan waktu yang diperlukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga. Dalam metode ini pengukuran kerja dilakukan melalui observasi dan membuat catatan mengenai tiap tahap pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan, dan kecepatan kerja. Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada perusahaan dengan volume aktivitas dan staf yang relatif sedikit.

2.1.2.5. Dampak Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2015) beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif, seperti menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta memicu reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.



ra itu, beban kerja yang terlalu ringan terjadi minimnya aktivitas yang menimbulkan kebosanan dalam bekerja sehingga mengurangi fokus dalam

1.

Sedangkan menurut Irawati dan Carrolina (2017) beban kerja mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

1. Kenaikan Tingkat Absensi.

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit, sehingga menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja perusahaan serta mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Kualitas Kerja Menurun.

Beban kerja yang berlebihan, terlalu berat, dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, serta pengawasan diri.

3. Keluhan Pelanggan.

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan sehingga menjadi suatu tekanan untuk karyawan.

Berdasarkan beberapa dampak beban kerja di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak seperti kualitas kerja menurun, kenaikan tingkat absensi, dan kebosanan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Dalam hal ini, lingkungan kerja

dan perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi semangat kerja

- 1.



2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2016) lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, elemen tersebut di antaranya seperti pencahayaan, suhu, fasilitas dan peralatan kerja hubungan dengan rekan kerja, dan budaya perusahaan. Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu tempat karyawan yang bersifat fisik maupun psikis dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya. Dan menurut Sutrisno, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai suatu tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

2.1.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Marwansyah (2019), lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua (2), yaitu:

1. Lingkungan Internal



Lingkungan internal merupakan faktor atau kondisi yang berada di dalam perusahaan yang mempengaruhi perusahaan tersebut.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor di luar perusahaan yang berpengaruh dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2), yaitu:

1. 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 tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada segala aspek yang berkaitan dengan hubungan dunia kerja, baik antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan sebaiknya menciptakan kondisi yang mendorong kerja sama yang harmonis antara karyawan, atasan, dan bawahan.



Berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

2.1.3.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mahruf (2019) menjelaskan bahwa manusia menjalankan aktivitasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan dikatakan ideal apabila memungkinkan individu bekerja secara optimal serta dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman.

Dalam penelitian Astuti & Iverizkinawati (2019) menyebutkan bahwa faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penggunaan warna yang sesuai pada dinding ruangan dan peralatan kerja dapat membantu menjaga suasana yang nyaman serta meningkatkan rasa senang dan ketenangan saat bekerja.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang bersih menciptakan rasa nyaman saat bekerja. Kebersihan tidak hanya terbatas pada area kerja, tetapi juga mencakup aspek lain, seperti kebersihan fasilitas umum. Misalnya, kamar kecil dengan bau tidak sedap dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang menggunakannya.



3. Penerangan

Penerangan dalam lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada cahaya listrik, tetapi juga mencakup pencahayaan alami dari sinar matahari. Karyawan memerlukan pencahayaan yang memadai, terutama saat menjalankan tugas yang membutuhkan ketelitian tinggi.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya, gedung dengan plafon tinggi memungkinkan sirkulasi udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung yang memiliki plafon rendah. Selain itu, luas ruangan relatif terhadap jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya juga berpengaruh terhadap pola pertukaran udara di lingkungan kerja.

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan mencakup tidak hanya keselamatan kerja, tetapi juga keamanan milik pribadi karyawan dan konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Dengan demikian, ketenangan yang tercipta dari jaminan keamanan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan fokus. Ketika karyawan merasa aman dalam semua aspek, mulai dari keselamatan pribadi hingga keamanan fasilitas, mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan percaya diri, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.



6. Kebisingan

Kebisingan merupakan faktor yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja. Suara bising dapat menghambat konsentrasi, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian dalam hal waktu, biaya, dan kualitas hasil kerja. Selain itu, kebisingan yang terus-menerus juga berpotensi menimbulkan kebosanan serta kelelahan mental.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor lingkungan fisik terdiri atas:

- a. Perencanaan ruang kerja, yang mencakup tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan dan kecukupan peralatan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan serta gaya kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, termasuk peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja, sangat penting. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan tugas dapat mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan dan kebisingan, sangat berhubungan dengan kenyamanan pekerja. Sirkulasi udara



baik, suhu ruangan yang tepat, dan pencahayaan yang memadai berdampak signifikan pada kondisi kerja seseorang.

- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam beberapa pekerjaan, tempat kerja harus menyediakan privasi bagi karyawan. Privasi mencakup kebebasan individu dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompoknya. Privasi visual berkaitan dengan kebebasan penglihatan, sementara privasi akustik berkaitan dengan kebebasan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi (2018) faktor lingkungan psikis mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang berlebihan, dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas atau mendesak dapat menyebabkan tekanan dan stres pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- b. Sistem pengawasan yang lemah, di mana pengawasan yang tidak efektif dan kurang efisien, dapat menyebabkan keluhan seperti ketidakstabilan situasi serta minimnya umpan balik terhadap kinerja.
- c. Frustrasi dapat muncul ketika harapan perusahaan tidak sejalan dengan ekspektasi karyawan, yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan. Jika kondisi ini terus berlanjut, dapat menyebabkan ketidakpuasan serta meningkatnya rasa frustrasi di tempat kerja.



- d. Perubahan dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan dalam perusahaan, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- e. Perselisihan antara individu dan kelompok, terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapainya. Perselisihan ini bisa berdampak negatif, seperti konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerja sama. Namun, dampak positifnya termasuk upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, seperti persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja psikis.

2.1.3.4. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Nabawi (2020) indikator lingkungan adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja merujuk pada kondisi lingkungan di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas, yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan positif menjadi faktor penting bagi kesejahteraan karyawan serta keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berperan aktif dalam menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang kondusif, sehingga



karyawan dapat bekerja secara optimal, merasa dihargai, dan memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan

Hal ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan harus tersedia secara lengkap. Meskipun tidak selalu baru, fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor pendukung dalam proses bekerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi kemungkinan kesalahan, serta meningkatkan produktivitas. Selain itu, fasilitas yang baik juga berperan dalam menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung kinerja optimal karyawan.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja merujuk pada interaksi yang harmonis dan bebas dari konflik di antara sesama karyawan. Hubungan yang baik serta suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu, karena dapat membuat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya. Hal ini dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan hubungan positif antar rekan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.



Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Penerangan dan Warna Ruangan

Penerangan merupakan jumlah cahaya yang masuk ke ruang kerja di setiap karyawan. Tingkat penerangan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, sedangkan warna ruangan merupakan pilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

2. Suhu Udara dan Suara Bising

Suhu udara adalah tingkat temperatur di dalam ruang kerja karyawan. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan suara bising adalah tingkat kebisingan yang mempengaruhi sensitivitas pegawai dan aktivitas kerjanya.

3. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk juga peralatan penunjang kerja seperti : meja, kursi, lemari dan sebagainya.

4. Keamanan dalam Bekerja

Keamanan bekerja adalah kondisi yang dapat memberikan rasa aman dan tenang saat melakukan pekerjaan.

5. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, begitu juga hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan awahan.



Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa para ahli, penulis menyimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri atas suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan, dan hubungan antar sesama karyawan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk suatu tugas tertentu. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial bagi perusahaan, karena berperan sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, namun terdapat juga makna yang lebih luas yaitu bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sutrisno (2014) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian ini dilakukan sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan sejalan dengan normal moral serta etika yang berlaku.

Dalam penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menyebutkan bahwa Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja para pekerja atau karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengevaluasi potensinya dengan meninjau dan menilai kinerja yang mereka tunjukkan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.



Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

Berdasarkan beberapa definisi dan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

2.1.4.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang memengaruhi dan menjadi pemicu apakah kinerja karyawan baik atau tidak.

Menurut Sastra (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dinilai dari beberapa bagian, yaitu:

1. Karakteristik Situasi

Pelaksanaan kinerja dalam suatu perusahaan memiliki dampak terhadap lingkungan kerja maupun perusahaan itu sendiri. Kinerja dalam perusahaan bergantung pada kondisi lingkungan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap karyawan. Tuntutan dari lingkungan ini diberikan kepada karyawan karena dapat memengaruhi kinerja mereka serta menjadi faktor penentu dalam melihat sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.



2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah spesifikasi tugas yang ditetapkan oleh perusahaan serta standar kinerja yang harus dipenuhi. Mengingat setiap pekerjaan memiliki deskripsi yang berbeda, perusahaan perlu merancang program evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan perbedaan individu di antara karyawan dan memastikan bahwa mereka dapat bekerja secara konsisten dalam setiap tugas yang diberikan.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri atas:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin baik pula ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Perencanaan pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki perencanaan yang baik, maka akan lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.



4. Kepribadian

Kepribadian atau sifat yang dimiliki setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain. Seseorang yang memiliki karakter positif cenderung menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan dedikasi tinggi, sehingga kualitas hasil kerjanya pun akan lebih baik.

5. Motivasi Kerja

Dorongan yang memacu seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari faktor eksternal. Dengan dorongan yang kuat, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan instruksi kepada bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Kebiasaan ini dan norma ini mengatur apa yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, hasil kerjanya akan lebih baik.



10. Lingkungan Kerja

Keadaan atau atmosfer di lingkungan kerja, mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas, serta interaksi dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu fokus dan berdampak negatif terhadap hasil kerja.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah deskripsi pekerjaan, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengetahuan, motivasi kerja, kemampuan dan keahlian, serta kepribadian.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2019) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas mengacu pada jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Salah satu aspek penting yang diharapkan dari karyawan adalah kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas mengacu pada standar kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas yang menuntut oleh tugas tersebut.



3. Ketetapan Waktu dan Kehadiran

Ketetapan waktu merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran juga menentukan kinerja karyawan yang menuntut kehadiran karyawan dalam pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan.

4. Kemampuan Bekerja Sama

Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Sedangkan menurut Robbins (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima (5) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan secara tepat, sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai, yang dapat dinyatakan dalam bentuk unit, volume, atau berbagai aktivitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, dengan mempertimbangkan efisiensi waktu yang digunakan dalam proses penyelesaiannya.



4. Efektivitas

Efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya dalam perusahaan, seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi, digunakan secara optimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dari setiap sumber daya yang tersedia.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara mandiri, berdasarkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator dari kinerja karyawan terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemandirian.

2.2. Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik membahas mengenai penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang sedang diteliti, meskipun mungkin tidak sepenuhnya sama. Tinjauan ini juga berperan dalam penyusunan kerangka teori dan perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Illiya, 2020, Pengaruh beban Kerja dan	Variabel : • X1 : Beban Kerja	• Secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja memiliki



NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• X2 : Lingkungan Kerja • Y : Kinerja Karyawan Sampel : 65 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Mahruf, 2019, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel : • X1 : Beban Kerja • X2 : Lingkungan Kerja • Y : Kinerja Karyawan Sampel : 45 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	• Ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nazermay, 2023, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel : • X1 : Beban Kerja • X2 : Lingkungan Kerja	• Ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Y : Kinerja Karyawan Sampel : 52 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Santoso dan Widodo, 2022, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel : - X1 : Beban Kerja - X2 : Lingkungan Kerja - Y : Kinerja Karyawan Sampel : 35 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	- Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Musa dan Surijadi (2020), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel : - X1 : Beban Kerja - X2 : Lingkungan Kerja - Y : Kinerja Karyawan Sampel : 39 Karyawan	- Secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif



NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Analisis Regresi Linear Berganda	dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Jumang, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel : • X : Lingkungan Kerja • Y : Kinerja Karyawan Sampel : 40 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	• Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Sedayu dan Rushadiyanti, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel : • X1 : Lingkungan Kerja • X2 : Karakteristik Individu • Y : Kinerja Karyawan Sampel : 50 Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda	• Ditemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

