

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/keompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Arda (2017) memaparkan dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel dapat terakomodasi dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Fiqih, 2018)

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta

tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018) .

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan)
- 2) Penempatan kerja yang tepat, semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
- 3) Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi, semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin pula kinerja orang tersebut.

- 5) Rasa aman di masa depan, dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin pula kinerja orang tersebut.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan dengan pimpinan, semakin baik komunikasi vertical antar karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Ada baiknya seorang pemimpin harus mengkaji factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya menurut Kasmir (2019:189–93).

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tetap sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mempunyai tanggung jawab yang penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah serta memerintahkan pekerjanya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan pekerjanya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini yang mengatur hal-hal yang berlaku didalam perusahaan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10) Lingkungan kinerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana di dalam perusahaan

menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang agar dapat lebih baik lagi.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas

kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini adalah berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Julita dan Arianty, 2018) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan dari teori yang di atas maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, namun faktor lain yang berhubungan dengan perusahaan, baik itu anggota perusahaan maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama, (Rismawati & Mattalata, 2018).

Menurut Murti (2011) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

- 1) Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
- 2) Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
- 3) Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Berdasarkan dari teori di atas adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada setiap kinerja. Dalam melakukan sebuah penulisan

alangkah baiknya jika memiliki indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah atau memperjelas sebuah penulisan Mangkunegara (2017). Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu pendapat lain menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan.

Berdasarkan dari teori di atas dapat di simpulkan bahwa hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat perbedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022).

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2019). Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017) dalam (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dari

beberapa definisi diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dicapai dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta waktu dan batasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan pandangan tersendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis:

1) Faktor lingkungan fisik

a) Rancangan ruangan kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b) Rencana pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara,

suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.

- d) Tingkat visual privacy serta acoustical privacy
Pekerjaan- pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor lingkungan psikis

- a) Pekerjaan yang berlebihan

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

- b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisiensi atau buruk, dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya.

- c) Kurangnya umpan balik prestasi

Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidak puasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.

- d) Kurangnya tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- e) Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.
- f) Ketidak jelasan peran dapat berarti pula ketidak sesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.
- g) Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
- h) Perubahan- perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam berkerja.
- i) Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut (Suwatno & Donni, 2014).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 - a) Tugas, tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja,

sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, 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 stressor, meliputi faktor jenis kelamin, seperti umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Irawati & Carollina, 2017).

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti faktor eksternal yaitu yang berasal dari luar tubuh pekerja (tugas-tugas, tempat kerja, alat dan sarana kerja, serta

sikap kerja) faktor internal beban kerja yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri (somatic dan psikis).

2.1.2.3. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

- 1) Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan.
- 6) Penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Berdasarkan teori yang diatas dapat disimpulkan Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif (Nugraha, 2016).

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan dalam pengukuran beban kerja adalah:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3) Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar).

4) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenaibeban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang

berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Rivai dalam (Syafarina & Manik, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sunyoto dalam Astuti & Iverizkinawati, (2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja. Nitiseminto dalam Syafarina & Manik, (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Kondisi Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya (Farisi & Fani, 2019).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan perusahaan layak, nyaman dan aman maka karyawan akan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik,

interaksi sesama karyawan `dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Lingkungan kerja fisik :

Penerangan/cahaya di tempat kerja Temperatur/
suhu udara di tempat kerja. Kelembaban di tempat kerja
Sirkulasi udara di tempat kerja Kebisingan di tempat
kerja. Bau tidak sedap ditempat kerja. Tata warna di

tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses

metabolism. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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 dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Bau-bauan di tempat kerja Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
7. Tata warna di tempat kerja
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum

karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

8. Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
9. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (Satpam).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif

dan efisien. Sedarmayanti (2012:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan Gairah Kerja Dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman nya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Suyonto dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan, penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna pekerjaan, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat

diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

- 2) Kebisingan, dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3) Suhu udara, keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang Nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruangan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan, pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna

yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

- 6) Keamanan, keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat di simpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah suatu proses yang diterapkan oleh perusahaan untuk membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya. Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai

hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kepala Subbagian Pengembangan Pegawai dan Kepemimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DKJN), Neil E Prayoga dalam kegiatan knowledge sharing mengatakan bahwa pemimpin yang bertransformasi adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memiliki solusi yang kreatif, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, Robbins dkk (2010) mengatakan bahwa pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang menyelesaikan masalah pribadinya, tetapi pemimpin yang berupaya membantu orang lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang

diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1) Faktor Kemampuan Personal

Merupakan kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

2) Faktor Jabatan

Bisa disebut juga position power, jabatan diperoleh secara resmi dari organisasi, tetapi hanya jika organisasi itu diterima sebagai organisasi yang sah. Hal ini, secara khusus berlaku di organisasi yang mempunyai hierarki kewenangan.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Iklim pasar yang sangat dinamis memiliki dampak besar pada organisasi, terutama dalam menangani perubahan

yang terjadi. Perubahan tersebut harus dapat dihadapi dengan positif oleh seorang pemimpin (Citra & Fahmi 2019).

Sedangkan menurut Zareen, Razzaq, dan Khan (2017) dalam gaya kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Kepribadian seperti kepercayaan diri, keberanian, dan kemandirian
2. Kepuasan kerja dimana tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi cara seseorang memimpin dan mengelola timnya.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
4. Perilaku rekan.

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki tujuan dan manfaat pada pemberdayaan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien dalam pencapaian organisasi. tentang tujuan kepemimpinan, Kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, bahkan menghantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017).

Sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manager atau pemimpin dalam perusahaan akan menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Tupti dkk., 2021).

Kepemimpinan memiliki tujuan diantaranya :

1. Menyajikan segala pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan
2. Memberikan bermacam pendekatan terhadap masalah yang berkaitan
3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha menyelesaikan persoalan. Manfaat lain dari kepemimpinan adalah membantu pengambilan keputusan pemimpin dalam penerapan standar terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya kepemimpinan militeristik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kartono (2008) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk

melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama jurnal	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 1, 2021 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)	Variabel independent: Gaya kepemimpinan(x1) Lingkungan kerja(x2) Motivasi kerja(X3) Varaibel dependen: Kjinera karywan(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782	Varaiebl independent: Gaya kepemimpinan(x1) Etos kerja(x2) Variabel dependen: Kinerja karywan(y)	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)	Variabel independent: Gaya kepemimpinan(x1) Disiplin kerja(x2) Variabel dependen: Kinerja karwan(y)	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai nilai thitung2,168 > nilai ttabel1,99897 dan nilai pvalue 0,035 < 0,05. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

Tabel 2. 3
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai $t_{hitung} 3,104 > t_{tabel} 1,99897$ dan nilai $pvalue 0,003 < 0,05$. (3) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai $t_{hitung} 6,363 > t_{tabel} 3,16$ dan nilai $p-value 0,003 < 0,05$.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA NEGGIO ISSN 2623-2634 (online)	Variebel Independent: Lingkungan kerja(X1) Kepuasan kerja(X2) Beban keraj(X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
5.	Pengaruh Beban Kerja,	Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019,	Variabel Independent:	Hasil penelitian ini menunjukan secara

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

	Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya	Hal. 4164- 4173	Beban kerja(x1) Liungkungan kerja(x2) Stress kerja(x3) Variabel dependen: Kinerja karywan(y)	parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Sebaiknya PT. Esta Jaya Group agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat meningkatkan kinerja.
6.	Pengaruh Stress Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN:2684-8317	Variabel independent: Stress kerja(x1) Beban kerja(x2) Varibel dependen: Kinerja karywan(y)	Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $< (-6.829 < 2.0422)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja () yaitu $< (-2.461 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja

Tabel 2. 5
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				(X1).
7.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	Variabel independent: Beban kerja(x1) Variabel dependen: Kinerja karywan(y)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout syndrome, burnout syndrome berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui sindrom burnout. Penelitian ini menyiratkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus menjaga kondisi lingkungan, memberikan porsi kerja yang sesuai kompetensi, mengontrol kinerja karyawan, dan evaluasi pekerjaan secara berkala.
8.	Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia	Psikologi Kreatif Inovatif Vol 2 No 3 Juli 2022	Variabel independent: Budaya organisai (x1) Komitmen organisasi(x2) Variabel dependen: Kinerja karywan(y)	Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, maksudnya adalah semua populasi dijadikan sampel. Alat ukur yang digunakan adalah skala kinerja (20 item, $\alpha = 0,890$), skala budaya organisasi (32 item, $\alpha = 0,950$), skala komitmen organisasi (20 item, $\alpha =$

Tabel 2. 6
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				0,928). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,762, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,551. Selanjutnya, hasil analisis data regresi linear ganda menggunakan program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22.0 for windows diperoleh koefisien korelasi $R = 0,773$.
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)	Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 16, Nomor 1, 2019	Variabel independent: Gaya Kepemimpinan (x1) Lingkungan Kerja (x2) Variabel dependen: Kinerja karyawan(y)	Hasil dari uji reliabilitas yaitu: variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,920; variabel lingkungan kerja sebesar 0,940; dan variabel kinerja sebesar 0,944. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β 0,437 ($p < 0,001$) dengan ΔR^2 0,185. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (β 0,383 ($p < 0,001$),

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				dengan ΔR^2 0,144. (3) Gaya kepemimpinan (β) 0,322 ($p < 0,001$) dan Lingkungan kerja (β) 0,202 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan R^2 0,212
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)	Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2 (2020) p - ISSN : 2301-6256 Juli - Desember 2020 e - ISSN : 2615-1928 http://ejournal.lmii medan.net	Variabel independent: Gaya kepemimpinan(x1) Motivasi kerja(x2) Variabel dependen: Kinerja karywan(y)	Dari analisis inferensial dapat disimpulkan bahwa (a). Hipotesis 1 diterima dengan koefisien jalur (β Y1.X1), gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) adalah 0,587; (b). Hipotesis 2 diterima, dengan koefisien jalur (β Y2.X1) gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,597; (c). Hipotesis 3 diterima, dengan koefisien jalur (β Y2.Y1) motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,357, (d). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,201.

Sumber: Data diolah peneliti 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kaitan terhadap konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini tujuannya untuk menjelaskan secara luas tentang suatu topik

yang akan dibahas. Kerangka didapat dari teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yang akan dihubungkan dengan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka tidak adanya beban kerja yang dihadapi karyawan. Dan sebaliknya jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka beban kerja bagi karyawan tersebut.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2019) Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).



Gambar 2. 1
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan
Sumber : data diolah peneliti 2023

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah yang perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidak pastian ekonomi bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).



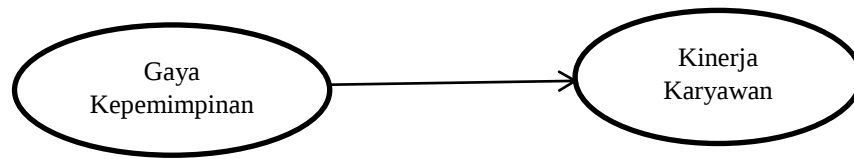
Gambar 2. 2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah peneliti 2023

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018).

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017b), (Astuti, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017a), yang menyimpulkan bahwa Pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 3

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti 2023

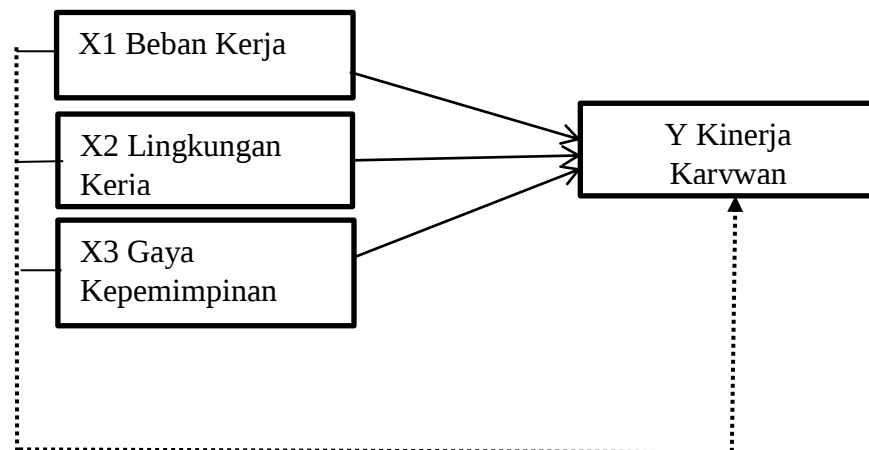
2.3.4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaannya akan membuat karyawan bekerja suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) .

Dalam hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan. pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Pengaruh Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau tanggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan di teliti.

Menurut (Sugiyono, 2013) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah dan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari :

- 1: Beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan.
- 2: Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan.
- 3: Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
- 4: Beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan.