

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pencapaian Target Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pencapaian Target Kerja

Dalam kamus besar bahasa indonesia (2019) pencapaian adalah proses,cara perbuatan mencapai, Pengertian target mengutip dari kamus besar bahasa indonesia yaitu: target merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur,dinilai dan direncanakan cara pencapaiannya, Menurut (Haedar et al., 2021), target adalah kegiatan menentukan sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih sasaran untuk dicapai. Menurut 19 Dita (2019) mengungkapkan bahwa pencapaian target kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

- a) Pengalaman Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia (Fransiska & Tupti, 2020).

- b) Pelatihan Ahmad et al., (2019) “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training

2.1.1.2 Ukuran Ukuran Pencapaian Target

Menurut Ukuran-ukuran Target Kerja Hampir semua perencanaan organisasi berujung pada target kerja yang dihasilkan. Tanpa target kerja maka organisasi tidak akan tahu ke mana tujuan yang ingin diraih. Hal ini terjadi karena kebiasaan perusahaan yang menempatkan target sebagai fokus utama di perusahaan. Namun apapun itu target kerjanya tanpa diketahui ukuran-ukurannya maka tidak akan tercapai dengan mudah. Karena itulah ukuran mengenai target kerja perlu diketahui oleh organisasi, demi kesejahteraan bersama. Menurut agus Dharma (2019), ukuran-ukuran dari target kerja itu adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan dimana perbandingan kesesuaian antara jumlah yang diselesaikan dengan jumlah yang ditentukan. Hal ini berkaitan dengan banyaknya jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

b. Kualitas kerja

Adalah mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan. Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran berupa keberhasilan yang dicapai menjadi tuntutan dalam suatu organisasi.

c. Produktivitas kerja

Adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

d. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

e. Hasil kerja

Adalah obyek berwujud atau tidak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan suatu tugas, sebagai bagian dari suatu kewajiban.

2.1.1.3 Indikator Pencapaian Target Kerja

Menurut metode linov (2019) *smart* indikator Pencapaian Target Kerja diantaranya yaitu:

1, *specific* (spesifik)

Traget proyek yang dibuat, Target harus jelas dan *specific* agar saat melakukan sesuatu semuanya terarah dengan baik

2. *Measureble*

Measureble lebih berhubungan pada pencapaian target serta kebutuhan pada sesuatu yang terukur, Dengan adanya pencapaian yang terukur maka akan membuat semakin termotivasi agar bisa menciptakan target yang sesuai dengan yang telah di tetapkan

3. *Attainable*

Selain harus ada ukuran untuk mencapai sebuah target, Target yang realistis atau pencapaiannya benar-benar bisa dilakukan

4. Relevan

Dalam sebuah proyek tentu akan ada kemampuan manajemen proyek

yang baik maka pelatihan manajemen proyek yang dibutuhkan harus bisa dilakukan sebelum proyek berjalan

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Faida, 2019). Di samping itu, teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Menurut Laksono (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Sudaryo et al., 2021)Manajemen Sumber Daya Manusia” dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor –Faktor Lingkungan

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam (Widyaningrum, 2019) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- 1) Warna Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar *efisiensi* kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan

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

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga pada penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik pada karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan

Menimbulkan ketenangan Keamanan atas keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu

termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. faktor yang berpengaruh dalam menciptakan *trend fashion* yaitu :

2.1.2.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1) Pencahayaan dan Warna

Ruangan Pencahayaan adalah cukup cahaya untuk menembus setiap ruang kerja karyawan. Dengan tingkat pencahayaan yang tepat 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 merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu 24 panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja. Sedangkan suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang

mempengaruhi aktifitas pekerja.

3) Ruang Gerak

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

Keamanan adalah suatu kondisi bagi karyawan untuk merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

5) Hubungan Karyawan

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

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.3 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 organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Neksen et al., 2021) menyatakan Beban kerja adalah

suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya . Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3.4 Faktor – Faktor Beban Kerja

Ada Menurut Hart dan Staveland dalam (Tarwaka, 2019), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas

(task demands) Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha dan tenaga

(effort) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

a. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap. Sedangkan

2.1.3.5 Indkator Beban Kerja

Menurut (Munandar, Sunyoto, 2019) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

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 saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu 16 yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Marhawati, (2022), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Kinerja, menurut Silalahi (2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

2.1.4.2. Aspek – Aspek yang Dinilai Kinerja

Rivai, V. dan Sagala (2019) menyatakan aspek-aspek yang dinilai kinerja diantaranya dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan

interpersonal Kemampuan hubungan interpersonal adalah antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain-lain. dipasar

2.1.4.3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri
2. Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula
5. Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang

harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi. Adhari (2020:91) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja dapat betujuan untuk melinai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untu pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakuka pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu

dipelihara dengan baik

4. Dokumentasi penilaian kinerja Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitasb) Sarana untuk konseling mengenai karir, merencanakan pengembangan karir, mendiskusikan tujuan karir dan meningkatkan potensi karir.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam kinerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Hasil
1.	Mutiara S. Siburian, dkk Vol. 2 No.5 (2021) : e-ISSN. 2723-0112 Jurnal Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	Persamaan variabel Lingkungan Kerja (X) dan Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	(1) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (X) (2) Beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja (X) (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige memiliki tingkat keamanan yang cukup memadai. (Y)

2.	Jeky K R Rolos,dkk Vol 6 No 4 (2021) e-ISSN. 2723-0112 : JurnalPengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Meneliti Beban Kerja (X)Terhad ap Kinerja Karyawan (Y)	menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja (X) menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan (X), dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.
----	--	---	--	--

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

3	Heru Dwi Prasetyaa , Angga Pandu Wijayab , Umi Salamahc , Nining Wahyuningsihd a,b,c,d Universitas Negeri Semarang Vol 6 No 2 (2022 (ISSN : 2252 – 7826: Jurnal Menguji Peran Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Pencapaian Target Kinerja Pegawai	Menguji Peran Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Pencapaian Target Kinerja Pegawai	Meneliti Pencapaian Target Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian turut membuktikan bahwa efikasi diri memperkuat pengaruh intensifikasi kerja digital dan spesifikasi kerja terhadap pencapaian target kinerja pegawai. Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang perlu didorong untuk semakin kuat, sehingga target kinerja pegawai dapat tercapai berdasarkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
---	---	---	--	--

4.	Andi Jusdiana Ahmad,dkk Vol 3 No 1 (2022) (ISSN : 2252 – 7826: Jurnal Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan di Kabupaten Bulukumbang	Meneliti Lingkungan Kerja (X)Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X) akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain
----	---	---	--	--

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

5.	Jeky K R Rolos,dkk Vol 6 No 4 (2019) ISSN : 2338 - 9605: JurnalBeban KerjaTerhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Meneliti Beban kerja (X)terha dap kinerja karyawa n (Y)	menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja (X)menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.(Y) Adapun variabel dari beban kerja ini berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja
----	---	--	--	---

				karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
6.	Mutiara S. Siburian, dkk Vol 2 No 5 (2021) e-ISSN. 2723-0112 Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	Meneliti Beban kerja (X) dan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)	(1) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (X) (2) (2) Beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja dikarenakan (X) (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

7	Suarni Norawati, dkk Vol XV No 1 (2021) e-ISSN. 2723-0112 Jurnal Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai	ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN KAMPAR	Meneliti Lingkungan kerja (X) dan beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)	lingkungan kerja (X) dan beban kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. Variabel lingkungan kerja (X) dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).
---	---	---	---	---

8	David Sanjaya dkk Vol. 6 No.2 (2020) : Jurnal Prediksi Pencapaian Target Kerja (X1)Meggunkan Metode Deep Learning(X2) dan Data Envelopment Analysis	Prediksi Pencapaian Target Kerja Menggunakan Metode Deep Learningdan Data Envelopment Analysis	Meneliti Pencapaian Target Kerja (X)	pencapaian target (x) berdasarkan analisis metode DEAterhadap target statis yang sudah diterapkan sebelumnya termasukrendah,sehingga dibutuhkan sebuah teknik baru untuk penentuan target selanjutnya yaitu penggunaan target dinamis.
9.	Ronal Donra Sihaloho dkk Vol. 9 No 2 (2019) ISSN : 273-281 : Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia sagita medan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Adapaun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan.

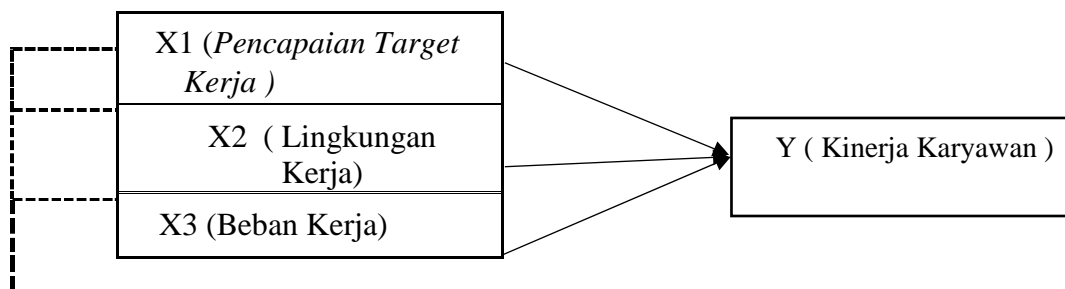
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

10.	Mas Yogi Aslian dkk Vol. 9 No 2 (2019) ISSN : 273-281 : Jurnal Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum	Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum	Lingkungan Kerja (X) Beban Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja
-----	---	--	---	--

Sumber : Data Diolah 2

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hasil atau gambaran untuk yang lebih jelas tentang Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi. Perlu digambarkan konseptual oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Model Penelitian

Keterangan:

Variabel bebas = Pencapaian Target Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X2) Beban kerja (X3)

Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah berupa dugaan sementara mengenai apa yang diteliti oleh penulis untuk mengetahui hasil sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data oleh peneliti”.

Berdasarkan latar belakang diatas, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang terdapat atau diajukan oleh penulis untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Pencapaian Target Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi.
2. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi.
3. Ada pengaruh Beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Lubricants Cabang Belawan Divisi Distribusi