

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widyaningrum & Siswati (2017:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Menurut Sutrisno (2019:7) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutasian hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengatur dan mengarahkan tenaga secara efektif dan efisien agar dapat tercapai tujuan yang maksimal dalam suatu organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sutrisno (2019:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi sepuluh fungsi yaitu adalah sebagai berikut:

### a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan digunakan untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengerahaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan pegawai, meliputi kehadiran, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan memberi balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam

manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian pegawai, serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai. keinginan organisasi berakhirnya kontrak kerja, pension atau sebab lainnya. penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fadjar (2018:61) tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat tujuan antara lain sebagai berikut:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal – hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Tujuan social ditujukan secara etis dan social merepon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimlisir dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdaya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

#### d. Tujuan Personal

Tujuan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### 2.1.2 Beban Kerja

#### 1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso dan Kusdi (dalam Nurwahyuni, 2019:2) Beban kerja merupakan kegiatan atau jumlah kegiatan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Priansa, 2018:250-251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underlead). Hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwabeban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja pegawai itu sendiri.

## 2. Jenis – Jenis beban kerja

Menurut Vanchapo (2020:54) beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja yaitu :

### a. Beban Kerja Kuantatif

Beban berlebihan seacra fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pad individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

### b. Beban Kerja Kualitatif

Beban Kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan

menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja, bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Menurut Irianto (2016:105) jenis beban kerja ada 2 macam yaitu :

a. Beban kerja fisik

Beban Kerja fisik terjadi jika terdapat perbedaan antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja dan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut secara fisik individu yang bersangkutan baik secara objektif maupun subyektif.

b. Beban kerja mental

Beban kerja mental merupakan perbedaan antara tuntutan mental dengan kemampuan mental yang dimiliki individu.

### 3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) Dimensi beban kerja meliputi :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami mengenai kondisi pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian, pekerjaan dilakukan sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana pegawai dapat melakukan pekerjaan yang sama setiap hari sesuai dengan jobdesk masing-masing

2. Penggunaan waktu kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan *standart operasional prosedur* (SOP) dapat meminimalisirkan beban kerja karyawan. Namun, banyak



organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan SOP diperusahaan untuk penggunaan waktu kerja yang dikenakan pada karyawan cenderung berlebihan.

### 3. Target yang harus digunakan

Target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan sangat berpengaruh langsung terhadap beban kerja karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dengan volume pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

## 4. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati & Carrollina (2017:105) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal., diantaranya sebagai berikut:

### 1. Faktor Eksternal

- a. Tugas (task) 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

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:163) menyatakan, bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran manusia untuk menaati segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2016;335) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang diperoleh organisasi tersebut.

## 2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) disiplin kerja dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

### a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### c. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## 3. Tujuan Disiplin Kerja

Dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksud agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya sanksi, tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Farida, Hartono (2015:43-44), Tujuannya dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai sikap dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang belaku dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang perlu dilakukan.
- b. Untuk mengarahkan tingkah laku yang pada relasi yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
- c. Untuk memastikan tindakan-tindakan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Untuk menciptakan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan.

#### 4. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Arief dan Suwanto (2020:231-232), Fungsi disiplin kerja dibagi menjadi beberapa fungsi disiplin kerja yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari yang sangat penting untuk diperhatikan agar para pegawai lebih baik dan dapat lebih meningkatkan efektivitas dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi menata kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

- b. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi menciptakan lingkungan yang kondusif, lingkungan yang memiliki keadaan disiplin yang tenang, tertib dan tenang sangat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

c. Hukuman

Disiplin dapat berfungsi sebagai hukuman dan paksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut. Dengan dilakukannya pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting. Pada awalnya mungkin disiplin dilakukan karena paksaan, tetapi karena adanya tindakan tersebut maka lama kelamaan disiplin itu akan dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku.

**5. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno, (2019:89-93), factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplinnya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan langsung kepada mereka.

c. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi segala aturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai mereka akan dapat bekerja lebih tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya.

d. Keberanian dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar , maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin , sesuai dengan sanksi yang berlaku, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan melakukan hal yang sama.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun tidak semua karyawan mengerti disiplin kerja bahwa mereka nyatanya ingin selalu bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini sudah tidak lagi diperlukan, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaan dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat dimuka pimpinan setiap waktu.

## 6. Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak factor yang berpengaruh tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan, Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) diantaranya adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dengan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2018:192) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana yang ada di ruang lingkup kerja organisasi tersebut.



Menurut Tanjung (2016) Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana dan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai yang harus diperhatikan dengan baik.

## **2. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Widyanigrum (2019:58) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

### **a. Faktor personal atau individu, meliputi:**

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

### **b. Faktor kepemimpinan, meliputi:**

Kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan atasan.

c. Faktor tim, meliputi:

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi:

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual, meliputi:

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58-59) Menyatakan bahwa garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, computer, dan sebagainya).

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusi, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### 4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan Kerja fisik

a. Penerangan

Sebagai penerangan ruangan atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas indoor maupun outdoor.

b. Suhu Udara

Derajat panas dan dingin didalam ruang kerja maupun di luar ruang kerja.

c. Suara Bising.

Suara yang tidak di inginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d. Penggunaan Warna

Penggunaan warna bangunan atau ruang kerja dapat membuat karyawan nyaman dan tenang.

e. **Keamanan Kerja**

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Secara material dan moral.

2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

a. **Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan**

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. **Hubungan kerja antara rekan kerja**

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

**2.1.5 Kinerja Karyawan**

**1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sinambela (2018: 481) kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman dan kesungguhan serta waktunya.

## 2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Wuklir (2017) mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pengembangan karir
- b. Sarana untuk konseling mengenai karir, merencanakan pengembangan karir, mendiskusikan tujuan karir dan meningkatkan potensi karir.
- c. Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan.
- d. Untuk menilai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk kelemahan dan kekuatan.
- e. Sebagai umpan balik (*feedback*)
- f. Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja.

## 3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:70) terbagi menjadi 5 yaitu :

### a. Kualitas Kerja

Berkaitan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

### b. Kuantitas Kerja

Mengacu pada jumlah pekerjaan, tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu.

c. Pemanfaatan Waktu

Menggambaran waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan. Waktu kerja adalah dasar bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

d. Efektivitas

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan.

e. Kerjasama

Mengacu kepada keterlibatan atasan dan bawahan untuk bisa bekerjasama dalam mengerjakan tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.

**4. Aspek-aspek yang dinilai kinerja.**

Menurut Rivai, V. dan Sagala (2017) menyatakan aspek – aspek yang dinilai kinerja diantaranya dapat dikelompokan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan teknis

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

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara

menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal

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

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber dan pembanding untuk peneliti ini, maka penulis akan mencoba memaparkan beberapa hasil penelitian yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan masing - masing pengaruh yakni Beban kerja, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimennsinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Dhimas Rakha Adhitiya Prambudi, Bambang Suwarsono, Nuraidya Fajariah/2022/ Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan.  Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol :1 Nomor: 4 Tahun : 2022	<b>Beban Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi kerja</li> <li>• Penggunaan waktu</li> <li>• Target</li> </ul> <b>Disiplin Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> <li>• Taat peraturan</li> <li>• TanggungJawab</li> <li>• Etis</li> </ul> <b>Lingkungan Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan,</li> <li>• Sirkulasi udara</li> <li>• Aroma tempt kerja</li> </ul> <b>Kinerja Karyawan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutu kerja</li> <li>• Sikap</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ketangguhan</li> </ul>	Metode Penelitian: Metode asosiatif kausal Kuantitatif  Alat analisis menggunakan Regresi linier berganda	Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% dan 22,8% dipengaruhi oleh factor lain.
2.	Halimuddin/2015/ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja	<b>Beban Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban waktu (time</li> </ul>	Metode Penelitian	Beban kerja, Lingkungan

	<p>dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Balai dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI)</p> <p>Jurnal Katalogis Volume: 3 Nomor: 11 Tahun: 2015</p>	<p>load)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban tekanan psikologis (psychological stress load)</li> <li>• Beban usaha mental (mental effort load)</li> </ul> <p><b>Disiplin Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin waktu</li> <li>• Disiplin Moral</li> <li>• Disiplin Administrasi</li> </ul> <p><b>Lingkungan Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas perlengkapan</li> <li>• Suasana Kerja</li> <li>• lingkungan tempat kerja</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Mutu Kerja</li> <li>• Sikap</li> </ul>	<p>Metode deskriptif dan Kuantitatif</p> <p>Alat analisis menggunakan: Analisis regresi berganda</p>	<p>kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala.</p>
3.	<p>Aflakha Kammilatus Salsabila, Rozina Ainul Hidayat/2022/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan. Vol: 2 Nomor: 2 Tahun: 2022</p>	<p><b>Lingkungan Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlengkapan kerja</li> <li>• Fasilitas kerja</li> <li>• Rekan kerja</li> </ul> <p><b>Disiplin Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin terhadap aturan waktu</li> <li>• Disiplin terhadap aturan dasar</li> <li>• Disiplin terhadap operasional prosedur (SOP).</li> </ul> <p><b>Beban Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi Pekerjaan</li> <li>• Penggunaan waktu bekerja</li> <li>• Target yang harus tercapai</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Tingkat kehadiran</li> <li>• Kuantitas</li> </ul>	<p>Metode Penelitian Kuantitatif</p> <p>Alat analisis menggunakan: Analisis Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Beban Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan.</p>
4	<p>Rahmawati Hakim, Nurdin Brasit, Abdul Khalik/2022/Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM kabupaten Bantaeng.</p>	<p><b>Budaya Organisasi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integritas (<i>integrity</i>)</li> <li>• Komitmen (<i>Comitment</i>)</li> <li>• Ketulusan (<i>Sincerity</i>)</li> <li>• Kesopanan.</li> </ul>	<p>Metode Penelitian Kuantitatif</p> <p>Alat analisis menggunakan:</p>	<p>Budaya organisasi, Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh</p>



	<p>Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume: 3 Nomor : 2 Tahun : 2022</p>	<p><b>Disiplin Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan Kerja</li> <li>• Pemanfaatan Sarana</li> <li>• Tanggungjawab Kerja</li> <li>• Taat Aturan</li> <li>• Melaksanakan Tugas dengan Baik</li> </ul> <p><b>Beban Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Fisik</li> <li>• Beban Mental</li> <li>• Beban Waktu</li> <li>• Memahami Kondisi Pekerjaan</li> <li>• Etos Kerja</li> </ul> <p><b>Kinerja Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Ketepatan Kerja</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	<p>Analisis Linier Berganda</p>	<p>positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng.</p>
5.	<p>Rizal Nabawi/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume : 2 Nomor: 2 Tahun : 2019</p>	<p><b>Lingkungan Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan</li> <li>• Suhu udara</li> <li>• Suara bising</li> <li>• Penggunaan warna</li> <li>• Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>• Keamanan kerja</li> </ul> <p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Rekan Kerja</li> <li>• Atasan</li> <li>• Promosi</li> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> <p><b>Beban Kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor internal</li> <li>2. Tugas(<i>task</i>), organisasi kerja dan lingkungan kerja.</li> <li>3. Faktor Eksternal</li> <li>4. Faktor somatic dan Faktor Psikis</li> </ol> <p><b>Kinerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan Tugas</li> <li>• Tanggung Jawab</li> </ul>	<p>Metode Penelitian Metode deskriptif dan Kuantitatif</p> <p>Alat analisis menggunakan: Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>

Sumber : Data Diolah Penulis Tahun 2023

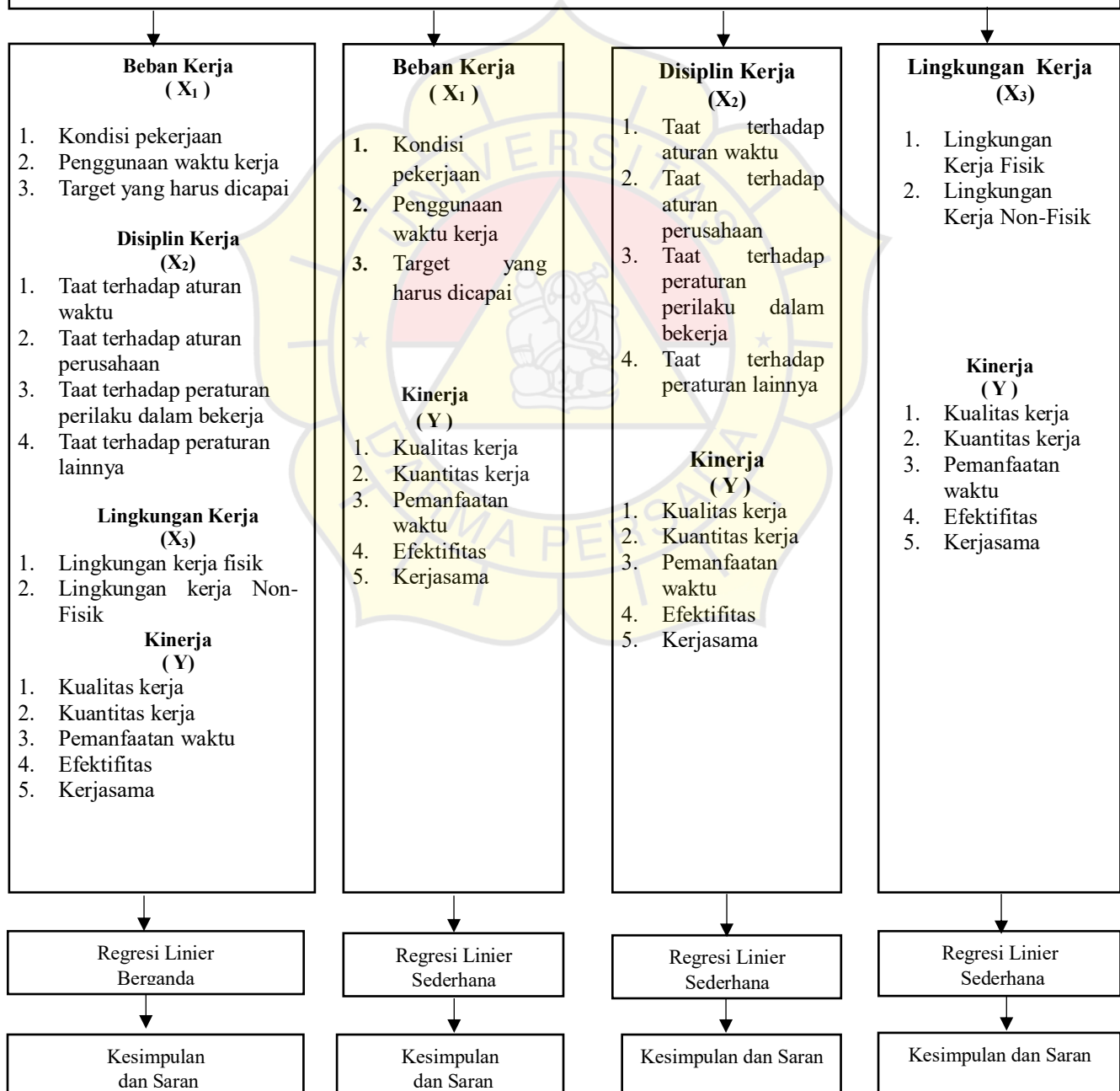
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami ini dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini penulis, melakukan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Housekeeping* Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.



**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOUSEKEEPING DI KANTOR PUSAT BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ??



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Ha : Terdapat Pengaruh antara Beban Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

2. Apakah Beban Kerja( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ )?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Ha : Terdapat Pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

3. Apakah Disiplin Kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ )?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

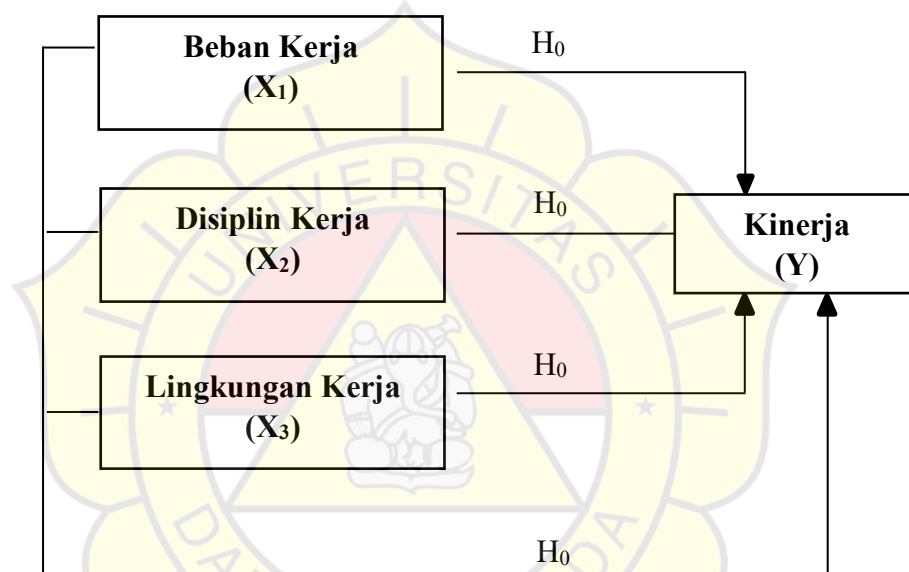
Ha : Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawa( $Y$ ).

4. Apakah Lingkungan Kerja( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Dari hipotesis yang diterapkan, lebih lanjut dapat dijelaskan hubungan antara variable yang diteliti dalam gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

**Gambar 2.4 Penelitian Paradigma.**