

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan menguraikan landasan teoritik dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang disusun secara sistimatis. Tujuan adanya tinjauan pustaka adalah agar peneliti memahami definisi dan karakteristik dari variabel yang akan diteliti.

2.1.1 Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja non fisik utamanya berpengaruh dalam produktivitas kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik setidaknya harus terbuka dan suportif agar karyawan merasa dihargai dan didukung. Apabila lingkungan kerja non fisik ini tidak baik, maka kinerja karyawan akan terganggu.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan kerja non fisik

Di dalam lingkungan kerja tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi psychology karyawan dalam bekerja. Menurut Duane (2015;105) lingkungan kerja non fisik adalah

semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Stefano dalam Fath (2015;126) Lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, Utami dan Nurtjahjono (2015;156) Lingkungan kerja non fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedarmayanti (2016:26) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Menurut Mangkunegara (2016:105) ada beberapa faktor lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.1.3 Indikator lingkungan kerja non fisik

Dalam menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut ini. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2015:159) merinci empat indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.1.4 Tujuan lingkungan kerja

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa salah satu terciptanya suatu semangat kerja atau kepuasan kerja para karyawan dalam melakukan tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor yang mana salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menciptakan suatu suasana yang baik di dalam perusahaan. lingkungan kerja yang baik akan melahirkan keunggulan dan merangsang partisipasi aktif orang-orang di dalamnya, dimana para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan memberi yang terbaik. Lingkungan kerja seperti ini dibentuk oleh para manajer cerdas yang menyadari arti penting semangat kerja tinggi, baik dilihat dari segi psikologis maupun bisnis.

2.1.2. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat

tertentu. Apabila keterbatasan dapat menyelesaikan tugas tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

2.1.2.1 Pengertian beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Menurut Menpan dalam Antonius (2020: 3) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sunyoto dalam Rahmi dan April (2019: 327) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana para pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.2. Factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesomowidjojon (2017: 24) bahwa beban kerja dipengaruhi factor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesuitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergiir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stressor.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor:

- a. Somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan)

- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

2.1.2.3. Jenis-jenis Beban kerja

Menurut Antonius (2020: 5) Beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara 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 desekan waktu. Pada saat kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan ayau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja terlebih kuantitatif.

2. 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.

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Jeky. Sofia dan Rumawas (2018: 21) ada 4 indikator dalam beban kerja diantaranya:

1. Target harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

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 mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Kinerja karyawan

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mencari cara untuk dapat

meningkatkan kinerja karyawannya, dalam hal ini sangat penting karena kinerja karyawan menunjukkan semangat, niat kesungguhan dalam bekerja sehingga seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dari hasil yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang individu berdasarkan waktu tertentu sesuai dengan standar ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus mencari solusi Untuk dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dengan baik untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan atau individu dalam sebuah perusahaan berdasarkan kurun waktu tertentu dengan standar ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan. Menurut Hariandja dalam Hirzi (2021:8) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang dicapai seorang karyawan dari usahanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ketetapan perusahaan

2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hariana dalam Hirzi (2021: 9-11) adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seorang individu dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja..

2. Pelatihan kerja

Sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.

3. Kemampuan Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

4. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk menjelaskan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

5. Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

6. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat bergantung pada kemampuan para manajerial dan pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan yang aman dan harmonis

2.1.3.3 Jenis- jenis Penilaian Kinerja

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Hirzi (2021:14-15) “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja” adalah sebagai berikut :

1. Atasan Langsung

Hampir 96% evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung ke pegawai karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja pegawainya.

2. Rekan Sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan tindakan, interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

3. Evaluasi Diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para pegawai mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja pegawai dan atasan pegawai.

4. Bawahan Langsung

Penilaian kinerja oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak langsung dengan yang dinilai.

5. Pendekatan Menyeluruh

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan didalam organisasi yang memperkenalkan tim.

2.1.3.4 Penilaian Kerja

Setiap perusahaan memiliki standarisasi tertentu dalam setiap pekerjaannya sebagai dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal. Cara pengukuran kinerja menurut Bangun dalam Putri (2018:26) “suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan kerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan dalam bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

4. kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. kemampuan pekerjann

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja samadengan rekan sekerja lainnya.

2.1.3.5 Indikator kinerja karyawan

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Hariandja (2015:19), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

3. Ketepatan waktuyaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

2.1.4. Penelitian terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Terkait Dengan Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

NO	Peneliti Dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Jeky,Sofia Dan Wehelmina (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Terdapat variabel Beban Kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variable lingkungan kerja non fisik	beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado,	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
2	Nadya Nurul Fitri dan Ary Ferdian (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur	Terdapat variable Lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variable Beban Kerja	lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunik asi Indonesia.	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 6, No. 2, 2021 Mei: 444-455 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696 Kemenrisek DIKTI No. 30/E/KPT/2019 http://jim.unsyiah.ac.id/

Telekomunikasi Indonesia		ekm			
3	Bonifacio borges neto araujo(2021) Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas semen kediri	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja dan kinerja karyawan		Lingkungan kerja non fisik beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Nasional Manajemen otonomi Vol nomer 1 Edisi April 2021
4	Demak Claudia Yosephine, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Bemera	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Lingkungan kerja nn fisik	Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.	Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254 Vol. 2, No. 3 Maret 2021
5	Siti Khotimah, Rustan Effendi dan Edah Kumalasari (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan	Terdapat variable Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel Beban kerja	lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Magenta, Vol. 9, No. 2, Maret 2021, Hal. 65-74

	Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto Cabang Pembantu Pangkala Bun				
6	Malik Abdul Rohman dan Rully Moch.Ichsan (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Terdapat variabel Beban kerja dan Kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik	Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851
7	Niarita Bukit (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP)	Terdapat variable lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel Beban kerja	lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	E-journal for sciences Vol. 3, No. 2, February - August'21 ISSN 2622-8823
8	Luh eka Julyanti (2018) Pengaruh lingkungan kerja	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan		Lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Vol 5.no 2 2018

	non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja dan kinerja karyawan		positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
9	Sara Romatua Sinaga dan Sarimonang Sihombing (2021) Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Drive 1 Sumatera Utara	Terdapat variabel Beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel lingkungan kerja non fisik	beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KA Regional 1 Sumatera Utara	JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) p-ISSN : 1412-0593 e-ISSN : 2685-7294 Volume 21 Nomor 1, Maret 2021
10	Devika, Dhita, Hotavialin, Ray Bestary dan Elisabeth (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 PT.Toba Luak	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel beban kerja	lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 03, Desember 2021P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424

2.2. Kerangka pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dan sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya yang baik akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana jalannya suatu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan, termasuk visi dan misi yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan. Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan sesuai maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Stefano dalam Fath (2015:126) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan sesama rekan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2015:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerja sama antar karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Khotimah, Rustan Effendi dan Endah Kumalasari (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada dealer mobil Toyota auto cabang pembantu pangkalan bun yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nadya Nurul Fitri dan Ari Ferdian (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja non fisik utamanya berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devinka, Dhita Hotavialin, Ray Bestary dan Elisabeth (2021) mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli

Menurut Menpan dalam Antonius (2020:3) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Adapun indikator yang digunakan dalam melakukan beban kerja menurut Jecky, Sofia dan Rumawas (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja diantaranya: Target harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan.

Beban kerja merupakan suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaanya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap jumlah tugas yang diberikan,

maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi beban kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut tinggi, kecepatan berkerja mungkin terlalu tinggi, atau volume kerja mungkin terlalu banyak, maka hasil yang akan di capai tidak sesuai. Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky K.R Rolos, Sofia A.P sambul, Wehelmina Rumawas (2018) mengenai Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi jiwa raya cabang manado.

Menurut Hariandja (2015:8) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Hariandja (2015:19) mengemukakan indikator kinerja diantaranya sebagai berikut : kualitas (berkaitan dengan mutu yang dihasilkan), Kuantitas (berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai), ketepatan waktu (sesuai waktu yang direncanakan).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan atau individu dalam sebuah perusahaan berdasarkan kurun waktu tertentu dengan standar ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan adanya penelitian terdahulu Bonifacio borges neto araujo (2021) mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas semen kediri.

Pada penelitian yang dilakukan Suarni Norawati, Ani Yunita (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bapenda kabupaten Kampar yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam hal ini lingkungan kerja non fisik dan beban kerja sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Mike Apriyani (2020) tentang pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan lapangan koperasi Maduma di kota Palembang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan uraian yang telah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang diterima karyawan secara berlebihan akan menyebabkan kinerja karyawan tidak baik dan menjadi berantakan. Kinerja karyawan ini akan berpengaruh terhadap proses pencapaian suatu tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat di tarik hipotesis yaitu **“ Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mannaku Tasikmalaya Baik Secara Simultan Maupun Parsial “**