

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya untuk memengaruhi karyawan bekerja dengan baik. Karena lingkungan kerja yang baik mampu menarik produktivitas karyawan sehingga keinginan karyawannya untuk terus berkembang dan juga bekerja dengan rasa aman di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut (Vethizal Rivai, 2014) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Aidil

Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Sedangkan Menurut (Afandi, 2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Melihat dari beberapa pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penetapan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017:26) Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. 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 mempunyai pengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2017:301) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja Yang Harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik pegawai dengan pemimpin, maupun antara pegawai dengan pegawai merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

2. Kesempatan Untuk Maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap organisasi. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

3. Keamanan Dalam Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap pegawai akan memperoleh ketenangan dalam bekerja

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.1.5 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2019) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara 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 karyawannya 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 antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama Tim Menurut (Susanti et al., 2021), Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut (Panggiki, 2017) kerjasama tim adalah orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda

keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut (Layla Anggraeni & Rohmat Saragih, 2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

2.1.2.1 Jenis jenis Kerjasama Tim

Menurut (Hermanto, 2020) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim formal

merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horisontal

Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 10 pekerja yang Tim pemecah diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.1.2.2 Ciri ciri Kerjasama Tim

Menurut (Hermanto, 2020) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bersinergi positif Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3. Tanggung jawab individu dan bersama Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Keahlian yang saling melengkapi Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas

2.1.2.3 Dimensi Tim

Sering kali muncul sebagai salah satu tuntutan bagi seorang calon karyawan. Ini karena kecakapan tim, sama pentingnya dengan kecakapan pengetahuan, khususnya dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu. Berikut adalah komposisi tim menurut (McShane et al., 2014), dengan konsep *Five C*:

a. *Cooperating.*

Anggotanya berkeinginan untuk bekerja sama. Berbagi sumber daya, adaptif atau fleksibel mengadaptasi kebutuhan dan preferensi orang lain.

Coordinating.

Aktif mengelola kerja tim sehingga bisa dijalankan dengan efisien dan harmonis.

b. *Communicating.*

Dapat menyampaikan dengan bebas, efisien (baik dalam hal penggunaan saluran maupun tema yang jadi bahasan).

c. *Comforting.*

Anggota Tim yang baik adalah mereka yang menjaga kondisi psikologis yang positif dan sehat antar sesama anggota.

d. *Conflict Resolving.*

Sering kali konflik tak dapat dihindarkan, tetapi orang yang mengalami konflik dan dapat memotivasi dan mencoba menyelesaikan situasi yang tidak enak dengan conflict handling yang gayanya baik dan memiliki kecakapan mendiagnosis.

2.1.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama tim menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) indikator kerjasama tim yaitu:

- a. Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- b. Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan ataupun serangkaian proses kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka itu tidak akan menjadi beban kerja, namun jika tidak berhasil dalam tugas yang diberikan akan menjadi beban kerja. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana

tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Munandar, 2014).

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Mudayana dalam (Hanani, 2016) menyatakan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut (Koesomowidjojo S, 2017:22) merupakan pekerjaan-pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya.

Sedangkan Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera 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. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut (S. Koesomowidjojo, 2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut (S. Koesomowidjojo, 2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain :

1. Faktor eksternal

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

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, 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 kerja psikologis.
2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi :

 - a. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan).
 - b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.3.4 Dampak Beban Kerja

Menurut (Setiawan Bagus, 2016) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan. Menurut (Suryaningrum, 2015) beban kerja memiliki dampak sebagai berikut :

1. *Role overload*

Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang manajer dan karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2. *Role under load*

Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan lebih sedikit dan tidak sebanding dengan kapasitas karyawan maupun manajer, *role under load*

juga akan menyebabkan seorang karyawan merasa bosan akan pekerjaannya.

2.1.3.5 Aspek Beban Kerja

Menurut (S. Koesomowidjojo, 2017:37) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek mengenai beban kerja, diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang membutuhkan energi fisik terhadap otot-otot manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga.

2. Beban kerja mental atau Psikis

Beban kerja psikis pegawai adalah beban kerja yang dihasilkan dalam situasi pegawai melakukan aktivitas psikologis di lingkungan kerjanya. Dalam organisasi maupun perusahaan tidak hanya beban kerja fisik yang akan dinilai, tetapi juga yang dibutuhkan penilaian psikologis pegawai. Saat menilai beban mental atau psikis, organisasi maupun perusahaan akan menilai tanggung jawab dan kewaspadaan pegawai pekerjaan yang ada, tingkat konservasi pegawai bahkan bagaimana pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Namun, ketika menilai beban kerja mental atau psikis, yang perlu diperhatikan adalah amati faktor subjektif dalam evaluasi karena kesulitan memprediksi beban kerja mental atau psikis. Saat menilai beban kerja psikologis, beberapa tujuan harus dipenuhi, termasuk :

- a. Mengetahui batas minimal kinerja pegawai.
- b. Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

- c. Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- d. Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga organisasi atau perusahaan.
- e. Pilih pegawai yang memiliki kapasitas beban psikologis lebih besar dari rata-rata pegawai lain dan kemudian menempatkan mereka pada posisi yang membutuhkan toleransi beban kerja yang lebih baik daripada rekan-rekan mereka.

3. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal, diantaranya :

a. Pekerjaan yang dilakukan berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan dengan siklus tugas yang diulang hampir bersamaan. Pekerjaan yang siklusnya relatif pendek dan cenderung berulang. Pegawai itu merasa bosan dan akhirnya menghilangkan kewaspadaan.

Olahraga yang berulang dan berlebihan bersama dengan getaran dan mempertahankan postur tubuh yang sama pada waktu tertentu setiap hari. Hal inilah yang menjadi penyebab tingginya risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini akan lebih parah ketika :

- 1) Suhu di dalam ruangan tempat kerja terlalu dingin atau panas.
- 2) Memiliki gaya hidup yang tidak sehat.
- 3) Memiliki riwayat medis yang tidak baik.

4) Minimnya waktu istirahat.

b. Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (Non repetitif)

Pekerjaan yang tidak berulang adalah pekerjaan dengan pola yang tidak berulang dan tidak pasti. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan staf administrasi dan pegawai yang bekerja dibelakang meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan tanpa resiko 24 besar, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Perlu dicatat bahwa beban kerja yang didukung oleh pegawai tidak hanya berlaku untuk pegawai yang berhubungan langsung dengan kerja fisik yang terlibat berat. Bahkan pekerjaan yang tidak berulang memiliki resiko meningkatkan jumlahnya jika organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan beban kerja pegawai.

2.1.3.6 Indikator Beban Kerja

Menurut (S. Koesomowidjojo, 2017:33) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi beban kerja maka terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, indikator beban kerja tersebut antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target

produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap karyawan atau pegawai harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atau perusahaan atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

2.1.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Untuk mengetahui definisi tentang kinerja karyawan maka akan dikutip beberapa pendapat menurut para ahli, diantaranya :

Menurut (Edison, 2017:188) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Darul Wiyono, 2021) kinerja merupakan karakter ataupun perbuatan terkait atas sasaran lembaga di mana kriteria penilaian mencerminkan penilaian evaluasi ahli. Penilaian dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan ketika mengerjakan sebuah pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya, sehingga dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. Banyak jenis program penilaian kinerja yang digunakan. Kebanyakan organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada orang yang dinilai, orang yang menilai dan pimpinan.

Menurut (Edison, 2017:194) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja

yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya.

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang pertama adalah factor kemampuan (*ability*) dimana kemampuan seseorang akan dinilai oleh seorang pimpinan atau oleh pihak instansi, selanjutnya factor motivasi (*motivation*), factor ini yang dinilai bagaimana seorang pegawai menghadapi situasi kerja. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental karyawan harus sikap mental yang siap psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, 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.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karayawan

Menurut (Edison, 2017:193). Indikator yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Waktu Penyelesaian

Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang di butuhkan atau diharapkan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, bekerja sesuai prosedur dan sesuai jabatan serta dapat di pertanggung jawabkan.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan bahan acuan atau pembanding dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ersa Mayori Jayanti fortuna <i>et al</i> (2022) Pengaruh Kerjasama tim, Beban kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten ponorogo	Beban kerja, kerjsama tim secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.	Variabel bebas : Beban Kerja Kerjasama Tim Variabel terikat Kinerja	Variabel bebas : Disiplin Kerja	Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management p-ISSN : 2797-9725 e-ISSN : 2777-0559 Vol. 2 No. 2 Mei - Agustus 2022.
2.	Hesty Dwi Jayanti (2016) Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja dan komunikasai karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Tim Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variable Beban Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Beban Kerja Variabel terikat kinerja karyawan	Variabel bebas Tim Kerja, komunikasai karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 2, Juli 2020
3.	FRTjiabrata (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada	Variabel bebas: Beban Kerja Lingkungan Kerja Variabel terikat	Tidak meneliti Kerja sama Tim	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 5, No 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		PT. Sabar Ganda Manad	Kinerja Karyawan		(2017) > Tjiabrata
4.	Jeky K R Rolos (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Variabel dari beban kerja berpengaruh 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	Variabel bebas: Beban Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	Tidak meneliti Lingkungan kerja, Kerja sama tim	Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
5.	Ibnu Hajar (2019) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkanbah wa terjalannya kerjasama tim dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai	Variabel bebas : Kerjasama Tim Variabel terikat Kinerja Pegawai	Tidak meneliti Komunikasi Oorganisasi, Motivasi Kerja	Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), Vol. 3, No.1, April 2019, hal.138-151. e-ISSN 2502-4175
6.	Audina Rahma 2016 Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Perawat (RSUD Sunan Kalijaga Demak)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Teamwork terhadap kinerja perawat diRSUD Sunan Kalijaga	Variabel bebas: Konsep Team Work Variabel terikat Kinerja	Tidak meneliti Budaya Organisasi	DIPONEGO RO JOURNAL OF MANAGEM ENT Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1- 11
7.	Nabawi, Rizal (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak	Variabel bebas:	Tidak meneliti Kepuasan kerja	tesis UNIVERSIT AS

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 45,6%.	Lingkungan kerja, beban kerja Variabel terikat Kinerja		MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
8.	Chotamul Fajri, (2021) Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja	Menjalankan tugas terdapat 51% kemungkinan naiknya kinerja, jika lingkungan kerja baik, semangat kerja para karyawan baik, dan tingkat beban kerja yang proporsional. terdapat faktor lain sebesar 49% yang juga menentukan kenaikan kinerja.	Variabel bebas: Lingkungan kerja, beban kerja Variabel terikat Kinerja	Tidak meneliti Pemberian motivasi	SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTIO N: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 4, No. 1, January 2021
9.	Suarni Norawati (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan	Pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji	Variabel bebas: Lingkungan kerja, beban kerja Variabel terikat Kinerja	Tidak meneliti Kerja sama tim	Suarni Norawati, <i>et al.</i> Ilmu Vol. XV No.01 Juli 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar	parsial, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.			
10.	Ni Ketut Eni (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Krama Bali	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali, 2) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali	Variabel bebas: Lingkungan kerja, beban kerja Variabel terikat Kinerja	Tidak meneliti Budaya organisasi	Jurnal emas E-ISSN : 2774-3020

2.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai suatu keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari masing masing individu karyawan ataupun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, dan beban kerja.

(Vethizal Rivai, 2014) berpendapat lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut (Siagian, 2019) Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dari hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan Kerjasama antar karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya untuk memperoleh hasil yang dicapai.

Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga akan menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat. Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang di rasakan oleh karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Penelitian (Josephine A, 2017) menemukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, sehingga hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Faktor lainnya yaitu Kerjasama tim, kerjasama tim menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut (Susanti et al., 2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, Indikator tim kerja dalam penelitian ini terdiri dari tanggung jawab, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan.

Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif . Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota dalam suatu organisasi juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Dengan begitu apabila kerjasama tim dalam suatu perusahaan baik kinerja karyawan pun akan meningkat.

(Farhan Elang Ibrahim et al., 2021) dalam penelitiannya menjelaskan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai hitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Faktor terakhir adalah beban kerja, apabila seorang karyawan yang memiliki beban yang tinggi dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerjanya, pada

akhirnya akan berimbas kepada hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (S. R. Koesomowidjojo, 2017) menyatakan bahwa stres/tekanan kerja yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan.. Sebuah penelitian terdahulu mengenai hal ini menjelaskan bahwa stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja dikarenakan tekanan yang di akibatkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (S. Koesomowidjojo, 2017:33), Indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban fisik maupun beban mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi.

Beberapa penelitian dilakukan (Jayanti Fortuna & Ersya Mayori, 2022) Beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Penelitian (Hariyono, 2010) bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Apabila beban kerja berlebih akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan atau kejenuhan seseorang.

Melihat dari beberapa teori dan penelitian yang telah dikemukakan dapat ditarik suatu benang merah bahwa lingkungan kerja, kerja sama tim dan beban kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila karyawan menilai lingkungan kerja buruk maka akan menurunkan kinerja, kemudian apabila kerja sama dalam tim kerja rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan apabila beban kerja tinggi maka akan semakin rendah pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerja dalam periode tertentu. Kinerja juga merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan, (Nasution, 2015). Begitupun dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam organisasi dengan membuat ukuran kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja pegawai. Menurut (Edison, 2017:193) Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu target, kualitas, waktu Penyelesaian dan taat asas.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**