

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Kusuma dkk (2020) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ketika keterampilan karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, kebosanan muncul. Namun sebaliknya, ketika keterampilan karyawan lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, kelelahan lebih sering terjadi. Bahri et al (2019) perbedaan antara keterampilan atau kemampuan karyawan dan persyaratan pekerjaan. Anda harus menghadapi itu. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan fisik, setiap orang memiliki tingkat stres yang berbeda.

Oleh karena itu, seseorang harus mengincar intensitas beban yang optimal, yang terletak di antara dua ekstrem dan tentu saja berbeda dari satu individu ke individu lainnya. Beban kerja yang sedikit dapat meningkatkan produktivitas pekerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pekerja. Hal ini disebabkan ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterampilan dan kemampuan pekerja tidak sesuai dengan kebutuhan yang harus dikerjakan.

Dari berbagai definisi beban kerja di atas, peneliti memberikan pengertian bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan mempertimbangkan keterampilan karyawan dan persyaratan pekerjaan yang harus dilakukan, dan ada keterbatasan waktu untuk ini.

2.1.2 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Hafidzi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu) Secara umum, tenggat waktu sebenarnya dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan tingkat efisiensi kerja

yang tinggi dalam kasus-kasus tertentu, tetapi tekanan waktu juga dapat menjadi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif jika menyebabkan banyak kesalahan atau jika kondisi kesehatan memburuk.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Waktu yang dihabiskan di tempat kerja membantu mengalami tuntutan pekerjaan, yang merupakan salah satu penyebab utama stres di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan kecocokan pekerjaan dan keluarga, terutama ketika suami istri sama-sama bekerja. Waktu kerja normal adalah 8 jam sehari selama seminggu. Ada tiga jenis jadwal kerja, yaitu: Shift malam, shift panjang, jam kerja fleksibel. Dari ketiga jenis jam kerja tersebut, long shift dan night shift dapat mempengaruhi kesehatan tubuh.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau ketidakjelasan peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu produktivitas pekerja. Karyawan yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas yang dapat menambah beban kerja mereka

5. *Information overload*

Jumlah informasi yang masuk dan diserap karyawan pada saat yang sama menunjukkan peningkatan beban kerja. Keaneka ragaman teknologi dan penggunaan tempat kerja yang berbeda memerlukan penyesuaian terpisah dari karyawan. Semakin kompleks informasi yang diperoleh, semakin beragam konsekuensinya, yang dapat merusak proses pembelajaran karyawan dan juga kesehatan mereka jika ditangani dengan tidak tepat.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomic dalam lay out tempat kerja.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwatanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indicator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kusuma Dkk (2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Tujuan yang ingin dicapai

Tampilan individual yang diberikan berdasarkan ukuran tujuan pekerjaan untuk menyesuaikan pekerjaan, Tampilan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi kerja
Termasuk pendapat individu tentang kondisi kerja mereka, seperti pengambilan keputusan yang cepat saat menangani barang dan kejadian tak terduga
3. Penggunaan waktu
Waktu kerja digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi
4. Standar tenaga kerja
Kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang diperoleh dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Yantika et al., (2018) salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Artinya segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan juga termasuk lingkungan. Darmadi (2020), Lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain.

Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, alat, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

1. Keadaan udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
2. Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.
3. Getaran artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

4. Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja.
5. Penata ruangan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Hafidzi (2019) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Veithzal Dkk (2018) Kinerja adalah pandangan kesehatan organisasi secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau aktivitas yang dipengaruhi oleh kinerja operasional organisasi dalam penggunaan sumber daya.

Suwanto (2020), “Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi serikat pekerja.” Dari istilah-istilah tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan adalah hasil dari suatu masa kerja tertentu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, berdasarkan standar kerja yang diberikan. Sugiono (2019) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Latief (2018) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Putra (2019) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja berdasarkan kriteria dan standar yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja Veithzal dkk (2021) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer juga memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi
3. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dan yang lain
5. Pengembangan SDM yang meliputi penugasan kembali, promosi, Kenaikan jabatan, dan pelatihan
6. Meningkatkan motivasi kerja

7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
12. Membantu mendapatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Wilson bangun (2018) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan, Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem, Berbagai system yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik dapat mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi penilaian kinerja dapat memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Silaen (2021) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis, Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
 - a. Kemampuan dan keterampilan, yaitu kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan
 - b. Latar belakang, meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan sesuai

dengan bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja yang semakin baik pula. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan

- c. Demografis, yaitu klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin, Terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan tertentu. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja bergantung dengan jenis pekerjaannya, untuk pekerjaan yang membutuhkan energi lebih maka jenis kelamin laki-laki lebih dapat diandalkan, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang lebih tinggi ialah jenis kelamin perempuan yang lebih dapat diandalkan. Ras berkaitan dengan *cultural, values, language skills* dan *educational preparation*. Kesamaan suku dapat meminimalisasi adanya kendala bahasa daerah yang digunakan dalam berkomunikasi dengan *customer* sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

2. Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.

- a. Persepsi meliputi pengorganisasian dan penginterpretasian berbagai stimuli terhadap pengalaman psikologis. Individu menggunakan 5 hal untuk memahami lingkungannya yaitu penglihatan, sentuhan, pendengaran, perasaan dan penciuman. Persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Persepsi membantu individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, seorang individu yang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula

- b. Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek
 - c. Personality adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu. Sebagian orang memberikan perhatian terhadap kualitas dari pekerjaannya, namun sebagian yang lain tidak.
 - d. Pembelajaran (*learning*) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku. Kegiatan belajar telah berlangsung jika seorang individu berperilaku, bereaksi, menanggapi sebagai hasil pengalaman dalam suatu cara yang berbeda dari perilaku sebelumnya
 - e. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Faktor Organisasi meliputi 5 sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.
- a. Suatu sumber daya dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas.
 - b. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu leadership style cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan leadership style yang berbeda.

- c. Pemberian penghargaan kepada individu dapat mempengaruhi motivasi sehingga individu bisa lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu.
- d. Semakin baik pengaturan struktur organisasi dapat semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan tugas dan tanggung jawab masing- masing orang yang ada dalam organisasi.
- e. Job design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

2.3.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sutrisno dalam Hafidzi Dkk (2019), Indikatornya adalah:

1. Tingkat kerapian pekerjaan: Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
3. Kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
4. Kuantitas pekerjaan: Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Pengetahuan kerja: Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

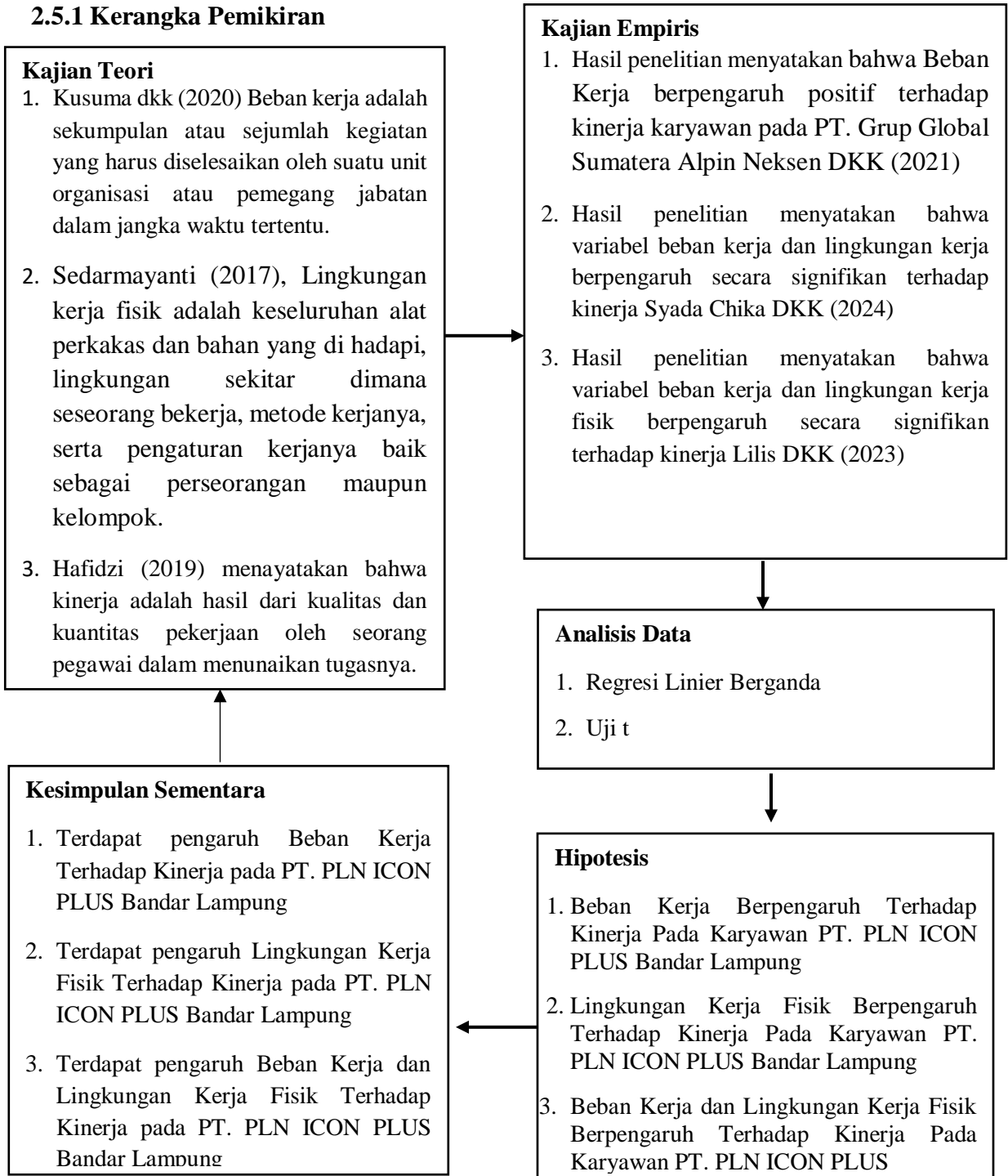
No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil
1	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Alpin Neksan DKK (2021)	Terdapat pengaruh bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.
2	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPPKB Pulogadung	Syada Chika DKK (2024)	Terdapat pengaruh bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPPKB Pulogadung
3	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri	Lilis DKK (2023)	Terdapat pengaruh bahwa stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik maupun dengan kinerja karyawan UD Sumber Pangan Sumberagung Kediri
4	The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Employees of the Inspectorate	Lusitawati DKK (2023)	There is an influence that physical work environment, work motivation, and work discipline have a positive

	General of the Ministry of Environment and Forestry		and significant effect on employee performance
5	The Influence Of Workload, Work Stress, Organizational Culture, and Work Environmet On Job Performance at Employees Of PT. Bank Sumut Syariah Deli Serdang Area	Ridho Pratama DKK (2023)	There is an influence that workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa penelitian pertama yang dilakukan oleh Alpin Neksan DKK (2021) memfokuskan pada beban kerja dan jam kerja. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Syada Chika DKK (2024) memfokuskan pada stress kerja dan beban kerja. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Lilis DKK (2023) memfokuskan pada stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian keempat yang dilakukan oleh Lusitawati DKK (2019) Memfokuskan pada lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, disiplin kerja. Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Ridho Pratama DKK (2023) memfokuskan beban kerja dan lingkungan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa penelitian yang telah dilakukan fokus pada beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian, waktu penelitian, dan beberapa variable yaitu beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja.

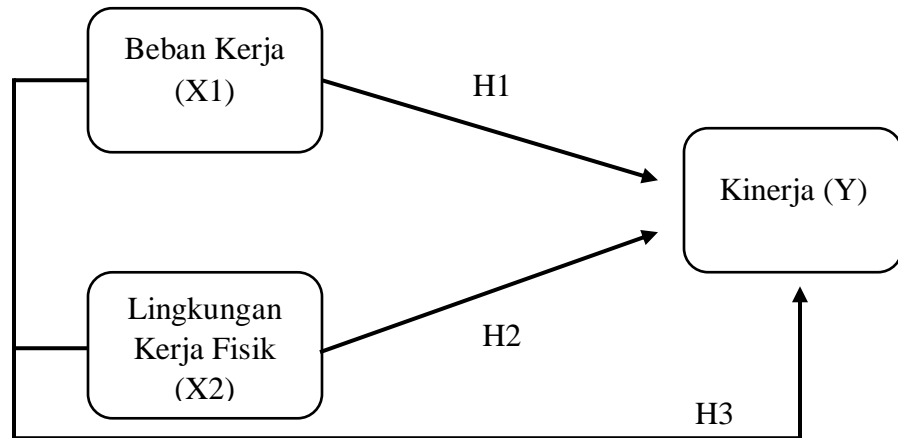
2.5 Kerangka Pikir

2.5.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 1

2.5.2 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka konsep penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan peneliti yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang merupakan jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni, 2021).

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kusuma dkk (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ketika keterampilan karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, kebosanan muncul. Di sisi lain, ketika keterampilan karyawan kurang dari persyaratan pekerjaan, kelelahan lebih banyak terjadi. Bahri et al (2019) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan fisik, setiap orang memiliki tingkat stres yang berbeda. Oleh karena itu perlu di uji apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ICON PLUS BANDAR LAMPUNG

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta oengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Artinya segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan juga termasuk lingkungan. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ICON PLUS BANDAR LAMPUNG

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Bahri et al (2019) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan fisik, setiap orang memiliki tingkat stres yang berbeda. Darmadi (2020) lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus tata ruang yang cukup dan lain-lain. Oleh karena itu perlu di uji apakah beban kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ICON PLUS Bandar Lampung