BAB II
KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja termasuk faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi, karena tidak jarang terjadi suatu organisasi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh pegawai dan organisasi sehingga akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut. Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami lingkungan tempat berlangsungnya usahanya dan diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai, dan mampu mengubah lingkungan itu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan.

Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga kaitannya dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi agar terciptanya kesejahteraan bagi karyawan. Putra dan Rahyuda (2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Sedarmayati (2012:1) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Presilia dan Octavia (2010:5-6). Sedang menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011) lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Hertanto dalam Tjiabrata (2017: 157) lingkungan kerja adalah segalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 2.1

Definisi Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	(2010:5-6).	Presilia dan Octavia	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan
2	(2011).	Bambang	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
			seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah
3	(2012:1)	Sedarmayati	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok
4	(2013:19)	Sofyan	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai
5	(2017:17)	Hertanto dalam Tjiabrata	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana seseorang bekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaannya baik secara fisik maupun non-fisik.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut

Presilia dan Octavia (2010:5-6), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan Cahaya

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para pegawai akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksankan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

2. Kebisingan

   Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi pegawai akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukkan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian.

3. Temperatur

   Bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

4. Pencemaran

Pencemaran dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja, dan pekerjaan yang menghasilkan perabot. Bahan baku-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Situasi tersebut akan sangat berbahaya jika di tempat tersebut tidak terdapat ventilasi yang memadai.

5. Faktor Keindahan

   Faktor keindahan meliputi: musik, warna dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksankan pekerjaanya.

6. Privasi

   Privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja atau didesain untuk beberapa orang.

7. Desain Ruangan

   Para pegawai tingkat bawah senang dengan desain ruang yang terbuka karena memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkomunikasi secara informal.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek

pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapatdisekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapakondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baikdalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapaikaryawan.
d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkandalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan danatasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencariuang saja,

akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan kerja yang kondusif
2. Peralatan kantor yang lengkap
3. Keamanan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
4. Hubungan yang harmonis, Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu individu satu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi.
5. Kesempatan untuk maju, Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang lebih.
6. Keamanan dalam pekerjaan, Keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat menigkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja *(workload analysis)* memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisional. Berikut ini pengertian beban kerja menurut beberapa ahli, yaitu:

Menurut Munandar (2014:383), yaitu:

"Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu".

Beban kerja *(work load)* menurut Hart & Staveland dalam tarwaka (2011:106) adalah,

"Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan".

Menurut Wiranata (2014:7) beban kerja adalah:

"Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu".

Menurut Sitepu (2013) beban kerja adalah:

"Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu".

Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Tabel 2.2

Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1	(2014:83)	Munandar	Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu
2	(2011:106)	Hart & Staveland dalam tarwaka	Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan
3	(2014:7)	Wiranata	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

4	(2013)	Sitepu	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu
5	(2010)	Dhania	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

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

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

1. Tugas (Task)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.1.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun

   Beban kerja yang terlalu berat tidak di imbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sessuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

   Keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan

3. Kenaikan tingkat absensi

   Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.5 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. 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 dan kerusakaan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1.1.3 Jam Kerja Shift

1.1.3.1 Pengertian Jam Kerja Shift

Secara umum yang dimaksud dengan kerja shift adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Sistem kerja shift digunakan sebagai suatu cara yang paling mungkin memenuhi tuntutan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi.

Sistem ini dipandang akan mampu meningkat produktivitas suatu perusahaan yang menggunakannya (Prismayanti dkk., 2010) Grandjean menguraikan bahwa sistem kerja shift yang berlaku umum biasanya terbagi atas tiga periode, masing-masing selama 8 jam, termasuk istirahat. Pembagiannya adalah shift pagi, sore dan malam, yang menggunakan pembagian dari jam 08.00-16.00 (pagi), 16.00-24.00 (sore), dan 24.00-08.00 (malam).

Stevens (2011:155) mendefinisikan shift kerja sebagai waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam. Beberapa orang bekerja shift dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur yaitu shift pagi, sore dan malam. Berdasarkan artikel yang dikeluarkan oleh Occuptional Health Clinics for Ontario Worker Inc, Toronto tentang Shift Work: Health effects & solution Universitas Sumatera Utara 7 (2005), mengemukakan bahwa pekerjaan yang dijadwalkan diluar jam “normal” (yaitu jam 08.00-16.00) disebut dengan shift kerja. Jam Kerja Shift memungkinkan untuk jenis pelayanan secara terus-menerus dan produksi 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas.

Henna, Nurina, dan Abbas (2014) menyatakan seseorang akan berbicara mengenai shift kerja bila dua atau lebih pekerja bekerja secara berurutan pada lokasi pekerjaan yang sama. Bagi seorang pekerja, shift kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (shift- kerja kontinyu) atau shift kerja dengan waktu yang berlainan (shift kerja rotasi). Jam kerja shift kerja berbeda

dengan hari kerja biasanya, dalam shift kerja pekerja bekerja bisa dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam / hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan shift kerja ini.

Hasanah, Saftarina, dan Wintoko (2014) mengatakan bahwa sistem shift kerja sendiri dapat berbeda antara instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift. Menurut periode shift kerja yang meliputi shift pagi, shift sore, dan shift malam. Dari pembagian ketiga shift kerja tersebut kerja shift malam merupakan resiko lebih tinggi.

Tabel 2.3

Definisi Jam Kerja Shift

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Jam Kerja Shift
1	(2011:155)	Stevens	Shift kerja adalah waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam.
2	(2014)	Henna, Nurina, dan Abbas	Seseorang akan berbicara mengenai shift kerja bila dua atau lebih pekerja bekerja secara berurutan pada lokasi pekerjaan yang sama. Bagi seorang pekerja, shift kerja berarti berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (shift- kerja kontinyu) atau shift kerja dengan waktu yang berlainan (shift kerja rotasi)
3	(2014)	Hasanah, Saftarina, dan Wintoko	Sistem shift kerja sendiri dapat berbeda antara instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja shift adalah pergerakan atau pergeseran jam kerja dari jam kerja pada umumnya, dengan tujuan untuk mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas. Dan hal yang harus dipertimbangkan adalah kesehatan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan. Beberapa definisi menurut para ahli diatas, yang dimaksud sistem shift kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi 3 waktu kerja yaitu kerja pagi, sore dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktifitas perusahaan selama 24 jam.

1.1.3.2 Manajemen Jam Kerja Shift

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk manajemen Shift kerja adalah sebagai berikut.

1. Jika memungkinkan lamanya kerja Shift malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
2. Jumlah karyawan Shift malam yang diperlukan seharusnya ditambah untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja Shift malam.
3. Lamanya kerja Shift tidak melebihi 8 jam.
4. Tiap Shift sore seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap Shift malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur mereka.

5. Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
6. Musik yang tidak monoton selama bekerja Shift malam sangat berguna.

1.1.3.3 Sistem Jam Kerja Shift

Shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga Shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap Shift. Menurut Stanton, dikenal dua macam sistem Shift kerja yang terdiri dari:

1. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada Shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada Shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada Shift yang tetap. Shift rotasi adalah Shift rotasi yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian shift dilakukan 1 bulan. Untuk rotasi shift cepat dilakukan kurang dari 1 minggu.

Menurut Christopher Wild sebagai kepala dari The International Agency for Research on Cancer (IARC) (2010:573) mengatakan dalam jurnal yang dipublikasikannya tentang shift kerja bahwa sistem shift kerja berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1. *Permanent*

Dimana orang bekerja secara teratur pada satu shift saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (2 atau 3 orang bergantian pada shift yang berbeda).

2. *Continous & Discontinous*

Continous biasanya bekerja dalam waktu seminggu penuh sedangkan discontinous yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja.

3. *With or Without Night Work*.

Shift kerja dapat dilakukan pada setiap atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu atau bulan atau tahun bisa bervariasi.

1.1.3.4 Indikator Jam Kerja Shift

Menurut Kroll (2010:75) shift kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

1. Pembagian waktu shift yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
2. Pergantian shift kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

1.1.3.5 Pengaruh Jam Kerja Shift

Jam kerja shift memberikan pengaruh terhadap kinerja, kesehatan, fisiologis dan kesehatan karyawan. Penurunan kinerja selama shift malam yang diakibatkan

oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja kerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap sikap maupun perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas pemantauan dan kendali, serta penurunan kesehatan. Kerja shift dapat menyebabkan gangguan gastrointesnal, gangguan ini cenderung terjadi pada usia 40 sampai 50 tahun. Kerja shift juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula darah bagi penderita diabetes.

Secara Fisiologis dapat dilihat dari menurunnya kemampuan kerja fisik, kualitas tidur yang terganggu serta menurunnya nafsu makan. Cristoper Wild dalam Occuptional Health Clinics for Ontario Worker Inc. (2005:1) mengemukakan bahwa tubuh manusia memiliki waktu ataupun jam "biologis" yang mengatur fungsi internal yang kompleks sepanjang hari dalam waktu 24 jam.

Sejumlah fungsi fisiologis menunjukkan perubahan ritme (disebut juga dengan Circadian Rhytms) dalam waktu 24 jam. Sebagai contoh, dalam waktu sepanjang periode 24 jam detak jantung dan suhu tubuh akan berubah dan biasanya berada pada posisi terendah sekitar pukul 04.00 pagi dan puncaknya berada pada siang hari. Suhu tubuh meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari.

1.1.4 Kinerja Karyawan

1.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus tercapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi

prilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati dan Haryani (2016) kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Surtisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang

bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadannya serta kuantitas, kuantitas dan waktu yang di gunakan dalam menjelaskan tugas.

Tabel 2.4

Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	(2011:67)	Mangkunegara A	Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2	(2011)	Sedarmayati	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan)
3	(2016)	Surtisno	Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadannya serta kuantitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjelaskan tugas.
4	(2016)	Edison	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

5	(2016)	Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati dan Haryani	Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan kinerja adalah hasil yang di peroleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tangung jawab yang telah di berikan oleh suatu organisasi.

1.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Surisno (2016) yaitu:

a. Efektifitas dan Efesiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerjadi ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinnya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya

dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi dan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tinggalkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

1.1.4.3 Indiator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah di capai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketetapan penyelesaian tugas

   Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

   Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran

c. Tingkat kehadiran

   Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu

d. Kerjasama antar karyawan

   Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja

   Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan

1.1.4.4 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan suatu yang di kerjakannya.
2. Adapun kedisiplinan yaitu ketetapan dalam menjalannkan tugas, bagaimana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai tuntutan waktu yang dibutuhkannya.
3. Tanggung jawab dan kerjasama bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek di atas sesuai dengan Prabu Mangunegara (2010:76) bahwa kinerja karyawan adalahn hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

1.1.4.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012: 232) menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu perusahaan memiliki berbagai macam manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

   Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, setiap individu dalam organisasi di nilai kinerjannya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu di lakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal managemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

1.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referansi pada penelitian ini, maka pada bab ini akan dipaparkan beberapa penelitian sejenis yang sudah pernah dilakukan beserta hasil penelitiannya. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aglis Andhita Hatmawan (2015)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan **Metode:** Metode yang digunakan adalah Analisis regresi liniear berganda **Sampel:** 80 orang	Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada kayawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada kayawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.	Memiliki persamaan pada variable independen yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu jam kerja shift dan variable dependen yaitu kinerja karyawan
2.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan **Metode:**	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin	Memiliki persamaan pada Variabel independen yaitu beban kerja dan Variabel dependen yaitu Kinerja	memiliki perbedaan variabel jam kerja shift dan lingkungan kerja

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Penelitian ini menggunakan Metode probability sampling **Sampel:** 76 orang	rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.		
3.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang	Memiliki persamaan pada variable independen yaitu beban kerja dan Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan	memiliki perbedaan variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan jam kerja shift (X3)

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		korelasi dan regresi sederhana. **Sampel:** 52 orang	menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota".		
4.	Triana Megawati Supomo (2014)	Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode non-tes dengan skala kinerja **Sampel:** 120 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh shift kerja terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis Independent Sample Test dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05, dengan rata-rata kinerja shift pagi lebih besar sebesar 135.60 dari kinerja shift malam sebesar 122.02.	Memiliki persamaan pada variable independen yaitu jam kerja shift dan Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan	memiliki perbedaan variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2)

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Riska Rosita (2015)	Pengaruh Shift Kerja dan Persepsi Lingkungan Psikologis Tempat Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perekam Medik **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan cross sectional **Sampel:** 8 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa seluruh perekam medik di rumah sakit PKU Aiayiyah Boyolali sudah merasa puas dengan shift kerja yang berlaku. Seluruh responden memberikan penilaian terhadap persepsi psikologis tempat kerja di rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali dalam kategori baik. Serta seluruh responden perekam medic di rumah sakit PKU Aiayiyah Boyolali telah mengalami stress kerja dalam kategori rendah. Simpulan yang bisa diambil adalah di unit rekam medis rumah sakit PKU Aisyiyah Bojolali sudah menerapkan shift kerja yang memuaskan serta memiliki lingkungan psikologis yang baik. Namun demikian perekam meduk masih	Memiliki persamaan pada variabel independen yaitu jam kerja shift dan lingkungan kerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu beban kerja dan variable dependen yaitu kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			mengalami stress kerja, karena selain shift kerja dan persepsi psikologis tempat kerja, masih ada faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak ikut diteliti		
6.	Dony Arianto dan Asri Dwi Puspita (2019)	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I **Metode:** Penelitian ini lebih bersifat deskriptif yang berfokus pada analisis korelasi dengan penggunaan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan tools SmartPLS sebagai alat yang diharapkan dapat membantu PT M.I dalam menganalisis hasil dan	Berdasarkan hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) maka diketahui bahwa variabel Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.	Memiliki persamaan pada variabel independen yaitu shift kerja dan beban kerja dan variabel dependen yaitu kinerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja (X1)

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		menentukan strategi yang akan di lakukan demi meningkatkan kinerja karyawannya. **Sampel:** 135 orang			
7.	Teddy Chandra & Priyono (2016)	The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance —Studies in the School of SMPN 10 Surabaya **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif **Sampel:** 45 orang	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga berpengaruh berdampak pada kinerja, kepuasan kerja berdampak pada kinerja, dan gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Memiliki persamaan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan dependen yaitu kinerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu beban kerja (X2) dan jam kerja shift (X3)
8.	Kiruja E K dan Karanja Kabare (2013)	Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya **Metode:**	Studi menunjukkan bahwa di sana tidak ada uraian pekerjaan yang tepat untuk sebagian besar staf non pengajar dan distribusi alat dan bahan kerja yang tersedia	Memiliki persamaan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan dependen yaitu kinerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu beban kerja (X2) dan jam kerja shift (X3)

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Penelitian ini mengadopsi desain penelitian deskriptif. **Sampel:** 315 orang	dilakukan dengan buruk di sebagian besar institusi, keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja tidak ditangani secara memadai. Studi tersebut menyiratkan bahwa beberapa lembaga sangat membutuhkan untuk meningkatkan kinerja kondisi untuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.		
9.	Eddy Soeryanto Soegoto, Umi Narimawati, dan Jumadil Saputra (2020)	Does A Learning Management System Enhance University Branding Due To Student Satisfaction And Performance **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif. **Sampel:** 311 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMS secara signifikan memperkuat branding universitas melalui peningkatan jumlah mahasiswa kepuasan dan kinerja.	Memiliki persamaan pada variabel dependen yaitu kinerja	Memiliki perbedaan pada variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan jam kerja shift (X3)

1.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.3.1 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan pentingnya lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja shift terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja shift terhadap kinerja karyawan.

1.3.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Lyta Lestari dan Harmon (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja pada sebuah organisasi akan semakin baik kinerja karyawan organisasi tersebut. Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

1.3.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Rolos, dkk (2018) menyebutkan bahwa Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa

melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

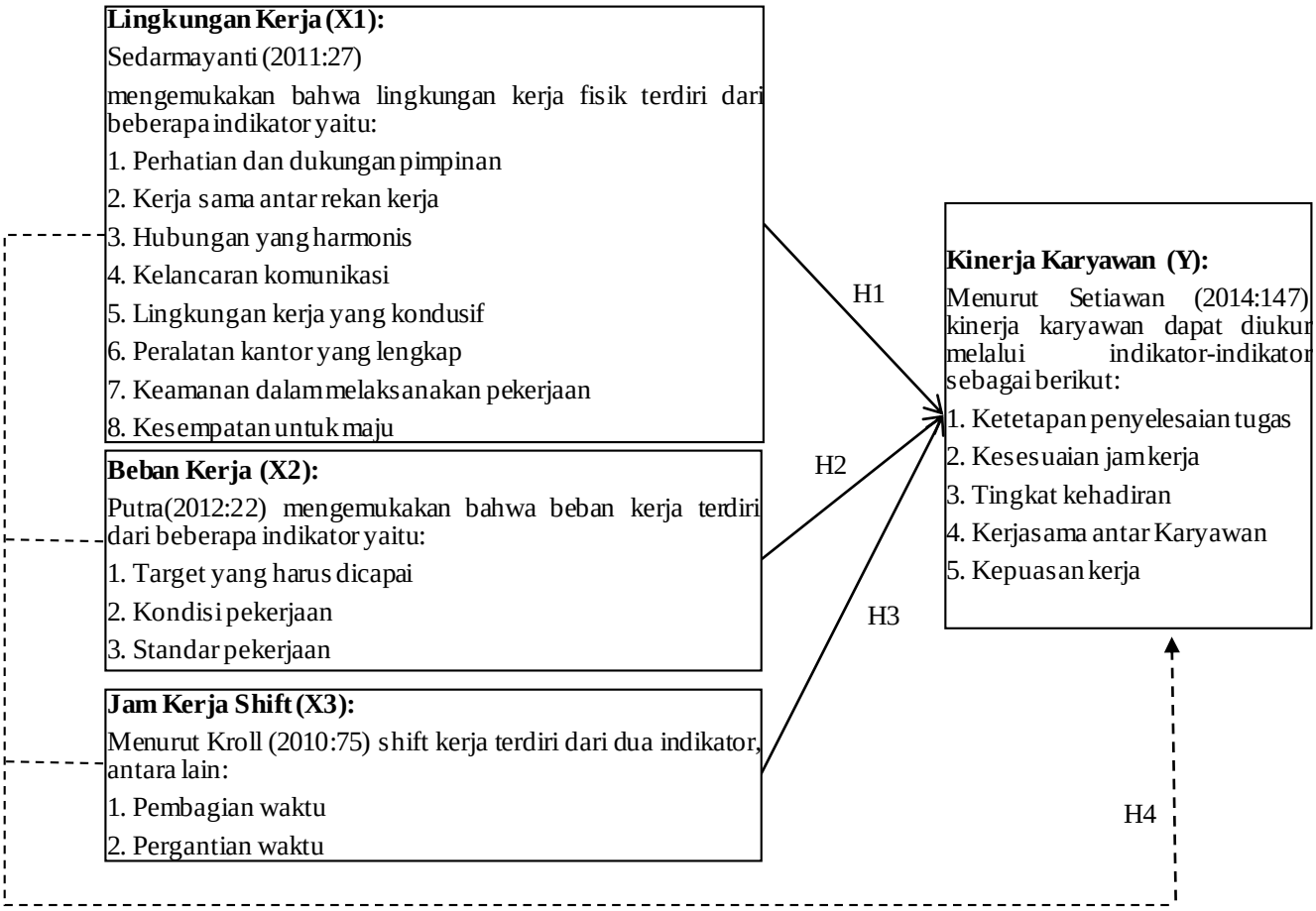
Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

1.3.1.3 Pengaruh Jam Kerja Shift terhadap Kinerja Karyawan

Menerapkan sistem kerja secara shift adalah cara yang paling sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam *non – stop*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triana Megawati Supomo (2014) menyimpulkan bahwa shift kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketidaktepatan dan pembagian shift kerja yang tidak beraturan akan mengakibatkan individu rentan terhadap stress, peningkatan kecemasan dan agresivitas serta menurunya fungsi tubuh yang keseluruhannya berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja seseorang.

Sebagaimana telah diketahui bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja shhift merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan; maka dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis dalam gambar berikut ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

1.3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dengan demikian hipotesis akan diambil dari rumusah masalah dan tujuan penelitian, sebagai berikut:

a. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
b. H2 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
c. H3 : Jam kerja Shift berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
d. H4 : Lingkungan kerja, beban kerja dan jam kerja shift berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.