BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Sitepu (2013) Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2012) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis.

Menurut Jex (2012) berpendapat bahwa Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Misalnya membedakan antara persepsi beban kerja dan beban kerja secara obyektif. Pada sisi obyektif, dua pegawai bisa saja memiliki muatan kerja yang sama tetapi merasakan beban kerja masing-masing secara berbeda.

Menurut Munandar (2011: 385), beban kerja yaitu tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Pendapat lain menurut (Ganster dan Rosen 2013 : 208) bahawa Beban kerja adalah sebagai konstruk mental yang mencerminkan interaksi tuntutan mental yang dibebankan pada seseorang atas tugas yang mereka lakukan.

Tabel.2.1

Defenisi Beban Kerja	
Menurut Sitepu (2013)	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
Gibson dan Ivancevich (2012)	tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain.
Jex (2012)	pengertian Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Misalnya membedakan antara persepsi beban kerja dan beban kerja secara obyektif. Pada sisi obyektif, dua pegawai bisa saja memiliki muatan kerja yang sama tetapi merasakan beban kerja masing-masing secara berbeda.
Munandar (2011: 385)	beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja.
Ganster dan Rosen (2013 : 208)	Beban kerja adalah sebagai konstruk mental yang mencerminkan interaksi tuntutan mental yang dibebankan pada seseorang atas tugas yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian diatas defenisi menurut para ahli dari jurnal terdahulu penulis berpendapat bahwa beban kerja adalah kondisi dalam bekerja dan menyelesakan pekerjaan dengan keadaan apapun.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Rodahl (Artadi, 2015: 25), yaitu:

1. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja/karyawan. Adapun beberapa faktronya adalah sebagai berikut:
    a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
    b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
    c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja atau karyawan itu sendiri dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain atau ketegangan. Berat ringannya ketegangan tersebut dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi berbagai hal antara lain:
    a. Faktor Somatis, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan
    b. Faktor Psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Sitepu (2013: 1126) Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Waktu kerja

Pekerjaan yang harus diselesaikan dengat waktu yang cepat

2. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang harus dibereskan setiap karyawan

3.internal tubuh

kondisi dalam tubuh seperti mental dan konsentrasi saat dalam bekerja

4. Eksternal tubuh

kondisi pekerjaan yang begitu banyak dapat menimbulkan kelelah pada karyawan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

menurut Siagian, (2014) lingkungan kerja adalah tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Heizer (2011) mendefinikasikan Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang konduktif memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara rekan kerja dan pemimpin dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan itu dirumuskan menjadi dua lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel.2.2

Definisi Lingkungan Kerja	
Siagian, 2014	lingkungan kerja adalah diartikan tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.
Robbins 2010	lingkungan adalah lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan itu dirumuskan menjadi dua lingkungan umum dan lingkungan khusus.
Heizer 2011	Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang konduktif memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara rekan kerja dan pemimpin dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Sri Widodo (2015:95)	lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.
Sedarmayati (2011:2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan uraian diatas defenisi menurut para ahli dari jurnal terdahulu penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi keadaan tempat kerja dalam bekerja seperti ruang kerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sri Widodo (2015:95) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

   Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja

   Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi

4. Kebisingan di Tempat Kerja

   Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

   Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

   Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Getaran mekanis umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

   Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam suatu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja para karyawan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasaan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

    Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014)indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1.Bangunan tempat kerja

Bangunan yang disediakan oleh perusahan untuk tempat kerja seperti ruang kerja, ruangan rapat dan gudang

2.Peralatan kerja yang memadai

Kondisi peralatan kerja atau perlengkapan kantor yang digunakan karyawan untuk memudahkan pekerjaan

3.Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

2.1.3 Kesehatan Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kesehatan Keselamatan Kerja

Definisi Kesehatan dan Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2016) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.

menurut Mathis dan Jackson (2013) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindari atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menrut Sinambela (2016) menyatakan keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Wirawan (2015:506) keselamatan dan kesehatan kerja adalah segalakegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerjamelalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Tabel.2.3

Definisi Kesehatan Keselamatan Kerja

Mangkunegara (2016)	adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.
Mathis dan Jackson (2013)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindari atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.
Sedarmayanti (2017)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.
Sinambela (2016)	keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.
Wirawan (2015:506)	keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan uraian diatas defenisi menurut para ahli dari jurnal terdahulu penulis berpendapat bahwa Kesehatan Keselamatan kerja adalah kondisi keadaan karyawan dan perlengkapan kerja karyawan agar karyawan terjamin dalam kesehatan dan keselamatan saat dalam tempat kerja serta saat bekerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Budiono (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain:

a. Beban kerja

   Beban kerja berupa beban fisik, mental, dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

   Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikosial.

2.1.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:162 dalam Budiarti, *et all* (2018:194) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja

7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) indikator kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1.Keadaan tempat kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya, ruanganan kerja yang terlalu padat dan sesak, dan pembungan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

2.Pengaturan udara

Pergantian udara di ruangan kerja yang tidak baik dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya

3.Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat dan ruangan kerja yang kurang cahaya atau remang-remang

4.Pemakaian peralatan kerja

Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak dan penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Definisi kinerja menurut Schuler & Jackson (2014) adalah Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya, dan bahkan karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan adalah capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung-jawab yang diberikan.

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pendapat lain menurut (Moeheriono, 2014) bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan.

Tabel.2.4

Definisi Kinerja	
Schuler & Jackson (2014)	adalah Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya, dan bahkan karyawan itu sendiri.
Hasibuan, (2016)	menyatakan bahwa kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
Mangkunegara (2015)	kinerja karyawan adalah capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung-jawab yang diberikan.

Bangun (2012)	kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
Moeheriono (2014)	kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan.

Berdasarkan uraian diatas defenisi menurut para ahli dari jurnal terdahulu penulis berpendapat bahwa Kinerja adalah kondisi pengukran nilai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubies (Artadi, 2015: 11) berpendapat bahwa faktor-faktor dalam kinerja terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik

   Faktor personal atau individu yang berupa pengetahuan, keterampilan *(skill)*, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu atau karyawan.

2. Faktor ekstrinsik

   Faktor ekstrinsik terbagi menjadi beberapa poin, yaitu:

   a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (2014) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1.Hasil kerja

ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kepuasan pelanggan, efektifitas melakukan tugas.

2.Perilaku kerja

Perilaku kerja meliputi ramah kepada pelanggan, ketelitian

dalam kerja

3.Sifat pribadi

sifat yang diperlukandalam melaksanakan pekerjaannya seperti keterampilan, inisiatif sertakemampuan adaptasi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

1	Anugrahini Irawati *et all* *jurnal* (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalu Motivasi Intrinsik Pada Karyawan *Outsourcing* Pt.Bintang PLasit Gresik Metode: Kuantitatif dengan korelasi dan regresi sederhana Populasi 60 orang dan sampel 52 orang	Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 0,592, (2) Beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dengan nilai pengaruh 0,796, (3) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 0,300, (4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dengan nilai pengaruh 0,238.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
2	Vani Kenanga Nan Wangi *et all* *jurnal* (2020)	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt.Arwana cipta mulia Tbk. Populasi: berjumlah 50 orang dan sampel 50 orang	Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja, lingkungan kerja ,Kesehatan dan keselamatan kerjadan kinerja	Penelitian ini menggunakan variable x1,x2,x3 dan y sama dengang penelitian penulis menggunakan variable yang sama
3	Niken Partiwi *Journal* (2018)	the effect of workload and work environment on employee performa nce housekeeping.Meto de: Regresi berganda Populasi 40 orang dan sampel 40 orang	test, states that simultaneously workload and work environment effect on employee performance housekeeping. While the t-test results indicate that workload and work environment partially affect a positive significant the employee performance of housekeeping.Increased workload within the limits of the ability of employees can	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Lingkungan Beban dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

			improve employee performance.Work environment improvements can improve housekeeping performance.		
4	1. Fernando Reinhard Tjiabrata 2. Bode Lumanaw 3. Lucky O.H. Dotulong *jurnal* (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado Metode: analisis asosiatif kausal Populasi karyawan berjumlah 42 orang	Persamaan regresi yang terbentuk dari variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
5	Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Sitiari *Journal* (2018)	The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali metode: Analisis Regresi linear berganda Jumlah sampel 63 orang	The value of coefficient b2 of 0,099 indicates if the Workload (X2) increases one unit, the average value of Employee Performance (Y) at Hotel Mahogany Mumbul Bali will increase by 0,099 with the condition of work stress value (X1) zero. This means that Workload (X2) has a positive effect on performance (Y).	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Beban kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

6	D O Putri, B Triatmanto, and S Setiyadi journal (2017)	The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company Metode: Regresi berganda Responden berjumlah 47 orang	Kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin memiliki pengaruh parsial simultan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan karyawan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat disiplin mereka selain memastikan bahwa mereka mendapatkannya asuransi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja mereka dan memiliki lingkungan kerja yang baik (termasuk mereka hubungan dengan rekan mereka, atasan dan bawahan). Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung kinerja perusahaan	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel Beban Kerja
7	Derita Qurbani *Jurna*l (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD metode penelitian deskriptif kuantitatif, Jumlah populasi 150 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: Kesehatan Keselamatan Kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

8	Nderi,F. W.,*1 & Kirai, M.2 *Journal* (2017)	INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SECURITY SECTOR IN KENYA: A CASE OF KENYA POLICE SERVICE NAIROBI CITY COUNTY Metode: Regresi berganda Responden populasi 733 orang	Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan dan keselamatan mempengaruhi kinerja karyawan. Ditemukan bahwa manajemen penghargaan mempengaruhi karyawan kinerja positif. Juga disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal memengaruhi karyawan kinerja sangat luas. Disimpulkan bahwa kondisi perumahan memengaruhi karyawan kinerja. Direkomendasikan bahwa dinas kepolisian harus mencari cara untuk meningkatkan kesehatan lingkungan tempat karyawan bekerja. Mereka harus diberi perlengkapan pelindung dan memastikan kebersihan lingkungan Hidup. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi interpersonalnya sejak ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.	Penelitian ini menggunakan variable yang sama dengan penulis, yaitu: lingkungan kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah penulis uraikan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja serta kinerja karyawan di kantor Pt.Pos Indonesia Cabang Lembang dalam kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan variabel di dalam penelitian ini.

Kinerja sumber daya manusia sangat penting di Kantor Pt.Pos Cabang Lembang. Dapat dilihat dari seberapa besar karyawan memenuhi tuntutan lingkungan-nya dan seberapa besar pengaruh kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Beban kerja di kantor Pt.Pos Indonesia Cabang Lembang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya ketidakmampuan seperti memenuhi target, keharusan bekerja

dalam waktu yang cepat, beban kerja mempengaruhi aktivitas harian, adanya masalah di tempat kerja, dan karakteristik pribadi individual pegawai tersebut.

Lingkungan kerja di kantor Pt.Pos Indonesia Cabang Lembang yang baik dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja karyawan dikarenakan karyawan dengan kinerja yang tinggi, sebisa mungkin akan selalu berusaha melakukan yang terbaik daripada karyawan dengan kinerja yang rendah. Maka dari itu organisasi perlu memastikan adanya kesesuaian karakteristik atau nilai-nilai yang dianggap penting bagi karyawan maupun organisasi. Kesesuaian nilai-nilai karyawan atau individu di dalam organisasi dapat ditemukan dalam pemahaman kinerja karyawan.

kesehatan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan di kantor Pt.Pos Indonesia Cabang Lembang yaitu bahwa kesehatan keselamatan kerja merupakan untuk menemukan karyawan yang memiliki kesesuaian kesehatan dan keselamatan dengan pekerjaanya .Kesesuaian nilai-nilai dan kecocokan karyawan dengan K3, secara lebih dalam dapat meningkatkan hubungan positif dengan kinerja karyawan karena terjadi suatu keterikatan positif antara karyawan dengan K3 dan pekerjaan diluar lapangan.

Kemudian didalam sebuah perusahaan dukungan perusahaan berperan penting dan mempunyai pengaruh terhadap kiernja karyawan. Dukungan perusahaan yang diterima karyawan sendiri merupakan kepercayaan dari karyawan mengenai sejauh mana dukungan perusahaan menghargai kontribusi dan peduli kesejahteraan karyawannya .

Persepsi karyawan tersebut akan memunculkan keterkaitan antara karyawan dan perusahaan karena karyawan merasa dihargai, didukung, dan dianggap sebagai bagian dari perusahaan bukan hanya sebagai alat. Melalui keterkaitan inilah karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan akan timbul kinerja yang baik dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki kinerja yang baik dengan perusahaanakan merasa

senang sehingga permasalahan yang ada di dalam perusahaan akan dianggap sebagai masalah milik karyawan tersebut pula.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan penilitian oleh Niken *et all* (2018) menyatakan bahwa secara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada housekeeping Hotel Lorin Sentul. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et all* (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan pada Pt.Asuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

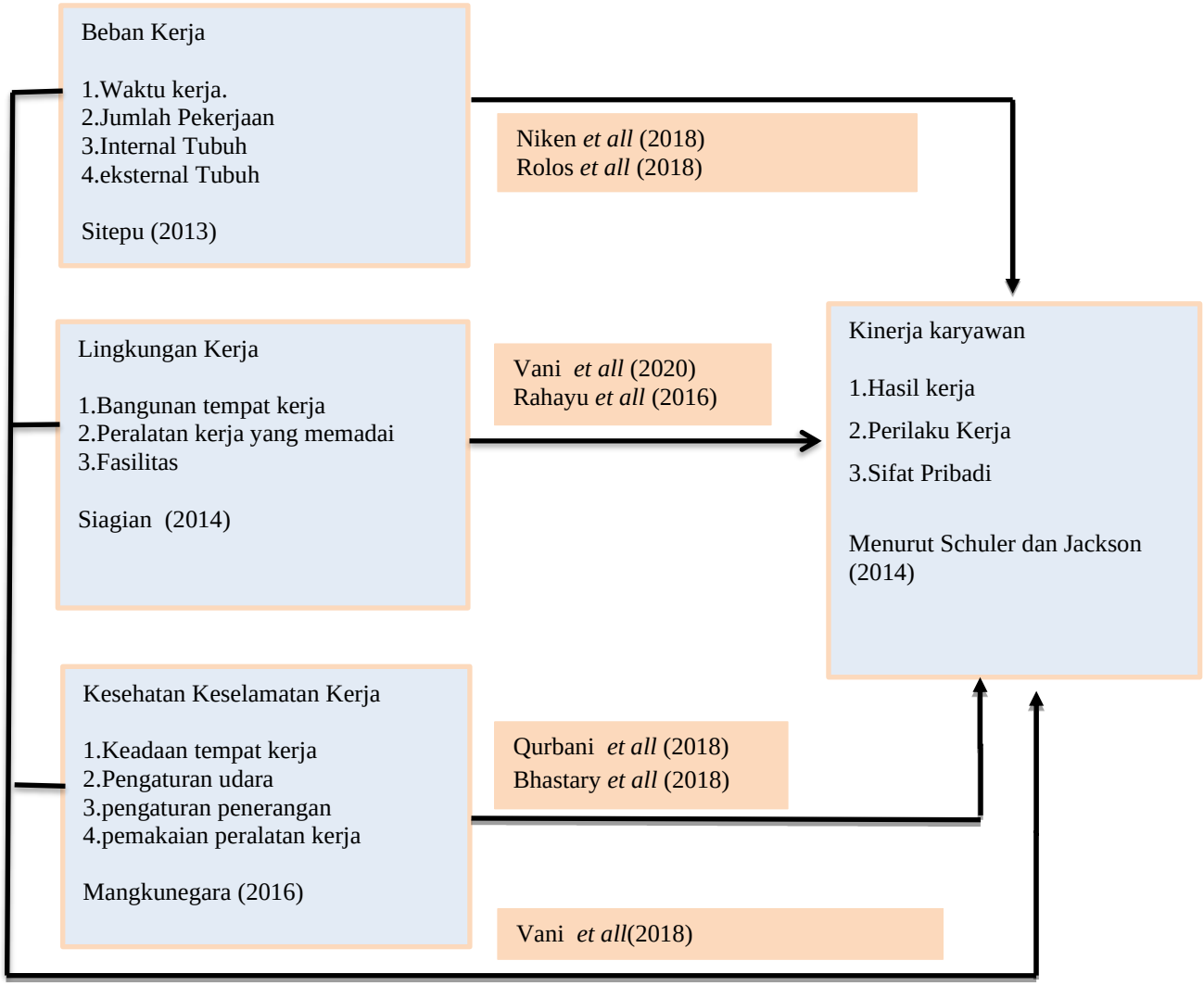
Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan penelitian oleh Vani *et all* (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Rahayu *et all* (2016) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Manado

2.2.3 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja K3 terhadap Kinerja Karyawan

hasil penelitian ini sesuai Bhastary *et all* (2018) diperoleh, variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. Hasil tersebut juga di dukung oleh penelitian Qurbani *et all* (2018) menunjukan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt.Trakindo Utama Cabang BSD.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada hasil penelitian Vani *et all* (2020) keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk.Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik atau bukti dugaan sementara yang telah diamati. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Keseahatan Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

H2 : Beban Kerja secara prasial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja secara prasial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kesehatan Keselamatan Kerja secara prasial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan