

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Amaliyyah, 2021) yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Hasil pengolahan data dan penelitian menyatakan bahwa Data penelitian dikumpulkan dari hasil kuesioner kepada 50 orang responden untuk kemudian dilakukan analisis secara statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun ”. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dan yang kedua untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Sampel yang diambil yakni adalah 304 karyawan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Beban kerja memiliki berpengaruh negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, Stres kerja berdampak negative berpengaruh (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Solusi Multi Madiun, dan Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dari karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2021) yang berjudul “ Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KY Indonesia “. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen assembly PT KY Indonesia dengan jumlah 135 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 10% yaitu berjumlah 57 metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Metode analisis data menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS. Pengujian model struktural dilihat dari nilai R-Square. Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk mengetahui antar variable melalui proses bootstrapping untuk precision dan estimasi PLS. Bootstrapping adalah teknik statiska yang berada dibawah judul resampling yang lebih luas. Teknik ini melibatkan prosedur yang relative sederhana namun berkali-kali diulang sehingga sangat bergantung pada perhitungan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT KY Indonesia.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Metode analisis data menggunakan software SmartPLS versi 5.0. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata jumlah pegawai sebanyak 87 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2013:85). Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. (7) Secara tidak langsung kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri, 2019) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA AIR MINUM DARI SUMBER PERUMDA TIRTA BARIBIS”. Tujuan penelitian ini untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan gaji berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t=0,696$, signifikansi $=0,489 > 0,05$). Dengan t hitung 3,542 dan nilai signifikansi

0,001 > 0,05, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan t hitung 4,350 dan nilai signifikansi 0,000. Komitmen organisasi dapat memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja (t hitung 2, 119781 > t tabel 1,66757).

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Rolos et al., 2018) yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWasRAYA CABANG MANADO KOTA”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manad.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia “. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 164 karyawan dan sampelnya adalah 116 karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif

yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata et al., 2017) yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO “. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda , Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Rijanto & Mukaram, 2018) yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futures). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai divisi account executive PT Agrodana Futures. penelitian ini juga menggunakan metode pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini dalam mengolah data dan hasil dari data yang diperoleh disajikan dengan menggunakan angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi account executive PT Agrodana Futures yaitu sebanyak 150 orang yang terbagi menjadi dua tim akan tetapi tetap pada di departemen marketing yang sama. Divisi bagian account executive dipimpin oleh dua manajer yang berbeda dengan pengawasan yang sama. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan divisi account executive di PT Agrodana Futures. Berdasarkan jumlah karyawan yang ada di divisi account executive PT Agrodana Futures yaitu

sebanyak 150 karyawan, Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu sampling jenuh untuk meminimalisir outliers yang kemungkinan akan terjadi. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,444 dan kinerja karyawan dengan nilai mean sebesar 4,3670 yang berarti keduanya berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, budaya organisasi divisi account executive di PT Agrodana Futures memberikan 26,3% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Minggu et al., 2019) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO “. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti sebagai objek penelitian adalah karyawan di PT. Air Manado dengan jumlah 234 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh (N. Hidayah, 2020) yang berjudul “THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND TEAMWORK AGAINST TURNOVER INTENTION WHICH MEDIATED THROUGH ORGANIZATION COMMITMENT (CASE STUDY ON EMPLOYEE AT PT. MULTIPRO JAYA PRIMA)”. Tujuan penelitian ini untuk mengukur dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim terhadap niat untuk bergerak melalui komitmen organisasi. Desain penelitian ini menggunakan penelitian

deskriptif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada PT. Iskaba Pratama Selatan Jakarta, dengan jumlah 84 karyawan di mekanik, penjualan, admin dan gudang tim. teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dimana metode analisis data yang digunakan Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians sedangkan data diolah secara Parsial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0 program PLS. Hasil penelitian berdasarkan dari uji-t untuk variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan kerja sama tim memiliki pengaruh berpengaruh terhadap turnover intention baik secara parsial maupun simultan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh (T. Hidayah & Tobing, 2018) yang berjudul “The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance PT. Plantation Nusantara (PTPN) V Riau”. Tujuan penelitian untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepemimpinan pada komitmen organisasi, membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional pada karyawan menunjukkan, membuktikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Karyawan termasuk dalam penelitian ini adalah karyawan manajemen menengah terdiri dari Kepala Dinas Perkebunan manajer, Manajer Pabrik, Kepala Biro/Departemen, Asisten Kepala, Kepala Unit Bisnis Strategis (SBU), Chief Engineer dan Kepala Rumah Sakit, dengan sebanyak 146 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan.
13. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyaningrum, 2019) yang berjudul “The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk.

Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, organisasi Komitmen Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai melakukan intervensi di Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza di Surabaya. Penelitian ini memiliki 25 indikator observasi, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 125 responden. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan model analisis jalur, yang dibentuk melalui model persamaan struktural atau disebut juga model struktural. Jalur menggunakan struktur persamaan model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; komitmen organisasi dan signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan; komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB memiliki positif dan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

14. Penelitian yang dilakukan oleh (Ferijani, 2020) yang berjudul ” The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company)”. Tujuan Penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan teknik pengumpulan datanya adalah angket dimana respondennya dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasilnya menyimpulkan bahwa

tingkat kepuasan kerja tinggi, komitmen organisasi tinggi, OCB adalah sangat tinggi, dan kinerja karyawan juga sangat tinggi. Kepuasan kerja dan organisasiKomitmen masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan organisasi komitmen juga masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel intervensi.

15. Penelitian yang dilakukan oleh (Atmojo, 2012) yang berjudul “The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai di STIE Mandala Jember baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap yang berjumlah 90 orang. Sampel diambil sebanyak 55 responden dari belakang dan dianalisis sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian terdapat kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 MATRIK PENELITIAN TERDAHULU

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA” Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723 -	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	• Data pada penelitian terdiri dari data primer, yaitu kuesioner dengan skala likert dan observasi lapangan, serta data sekunder, yaitu dokumen perusahaan • Data primer dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 50 orang • Analisis data pada penelitian ini	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan.

	6609 e-ISSN : 2745-5254			menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian.	
2.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun Milafatul Qoyyimah a,1, Tegoeh Hari Abrianto b,2 , Siti Chamidah c,3 a Univeritas Muhammadiyah Ponorogo p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun dan yang kedua untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel beban kerja,	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	• Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Sampel yang diambil yakni adalah 304 karyawan menggunakan teknik simple random sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja memiliki berpengaruh negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja berdampak negative berpengaruh (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif(10,873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Solusi Multi Madiun, dan

		stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.			(4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dari karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun
3.	Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KY Indonesia Indra Setiawan, Universitas Pelita Bangsa Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organisasi komitmen	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2)	• Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen assembly PT KY Indonesia dengan jumlah 135 karyawan • Jenis Penelitian pendekatan kuantitatif.. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin. • Metode analisis data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT KY Indonesia

				menggunakan software SmartPLS versi 3.0.	
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sandra Aris Wagiyono, Abadi Sanosra dan Toni Herlambang Universitas Muhammadiyah Jember e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2)	• Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi • sampel penelitian ini adalah 87 orang . • Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM)dengan menggunakan WarpPLS 5.0. • Pada penelitian ini	Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

				menggunkan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. • sampling teknik sample jenuh	(7) Secara tidak langsung kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai melalui komitmen organisasi
5.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA AIR MINUM DARI SUMBER PERUMDA TIRTA BARIBIS Lilis Sulastri UIN Sunan Gunung Djati, Bandung P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-53	Penelitian ini berusaha untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan gaji berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen organisasi berperan sebagai faktor mediasi pada kinerja karyawan	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2)	• Populasi dalam penelitian ini menggunkan sebanyak 70 orang • Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik random Sampling • Teknik penelitian ini didasarkan pada data kuantitatif yang.	Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t=0,696, \text{signifikansi}=0,489 > 0,05$). Dengan t hitung 3,542 dan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan t hitung 4,350 dan nilai signifikansi 0,000. Komitmen organisasi dapat memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja (t hitung 2,119781 $>$ t tabel 1,66757).

6.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi ISSN : 2338 – 9605	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1 dan Kinerja Karyawan (Y)	• Penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan • Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana. • Analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado,

7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia Lyta Lestary¹ dan Harmon² 1 Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia ISSN 2460-8211	Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	• Populasi dalam penelitian ini adalah 164 karyawan dan sampelnya adalah 116 karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). • Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 40.404 + 0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Beban Kerja	• Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan	Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat

	TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw,Lucky O.H. Dotulong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi ISSN 2303-1174	dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	(X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. • Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara	signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung > t tabel (9,080>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000 t tabel (9,354>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000 maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
9.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan	• Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan divisi	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,444 dan kinerja karyawan dengan

	Executive PT Agrodana Futures) Alfitri Rijanto1dan Mukaram2 ISSN: 2460-8211	kinerja pegawaidivisi account executive PT Agrodana Futures.	Kinerja Karyawan (Y)	account executive di PT Agrodana Futures. • Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif, • Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi account executive PT Agrodana Futures yaitu sebanyak 150	nilai mean sebesar 4,3670 yang berarti keduanya berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, budaya organisasi divisi account executive di PT Agrodana Futures memberikan 26,3% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
10.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja	Variabel pada penelitian ini terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen	• Populasi karyawan di PT. Air Manado dengan jumlah 234 karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan dalam	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

	KARYAWAN DI PT. AIR MANADO Marsel Mario Minggu, Victor P. K.Lengkong,FarlaneS.Rumokoy Universitas Sam Ratulangi	karyawan di PT. Air Manado.	Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda.	kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..
11.	THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND TEAMWORK AGAINST TURNOVER INTENTION WHICH MEDIATED THROUGH ORGANIZATION COMMITMENT (CASE STUDY ON EMPLOYEE AT PT. MULTIPRO JAYA PRIMA	This study aims to measure and analyze the effects of workload, work environment, and teamwork on intention to move through the organization commitment	The variables in this study consisted of Workload (X1, Work Environment (X2) Teamwork (X3) and Organizational Commitment (Y1) and Turnover Intention (Y2)	- The design of this research used a causal descriptive study. - Population and sample of this research were employee at PT. Iskaba Pratama South Jakarta, by numbered of 84 employees - Model while the data processed by Partial Least Square (Smart-	The results from t-test for variables such as workload, work environment, and teamwork had an influence toward turnover intention either partially or simultaneously.

	Nurul Hidayah1 , Chaerudin2 Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia ISSN : 2686-5211			PLS) version 3.0 PLS program.	
12.	The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance PT. Plantation Nusantara (PTPN) V Riau Marnis Atmojo Universitas Riau, Riau ISSN: 2089-6271	This study aims to prove and analyze the effect of transformational leadership on job satisfaction, prove and analyze the effect of transformational leadership leadership on organizational commitment, prove and analyze the effect of transformational leadership on employees show, prove	The variables in this study consisted of Job Satisfaction (X1), Motivation (X2) Organizational Commitment (X3) and Employee Performance (Y)	- The population in this study were all permanent employees of PT. PlantationNusantara V Riau in 2010 as many as 146 respondents. - This study uses a quantitative approach.	The results showed that job satisfaction, motivation and organizational commitment simultaneous influence to employee performance, than partially job satisfaction no significant influence on employee performance, and the other variable motivation and organizational commitment has significant.

		and analyze the effect of organizational commitment on employee performance			
13.	The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia) Hj. M. Enny Widyaningrum Lecturer of Faculty of Economics and Business University of Bhayangkara	The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment, organization Organizational Citizenship Commitment And Behavior Towards Employee Performance Through Motivation As An intervened at Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza in	The variables of this study consist of Work Environment (X1), Organizational Commitment (X2), Organizational Citizenship Behavior (X3) and Employee Motivation (Y1) Performance (Y2)	- The population in this study were employees of Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza in Surabaya. the sample of this study is as many as 125 respondents. - In analyzing the data, this research uses a path analysis model, which is formed	The results of this study show that work environment has positive and significant effect on employee performance; work environment influential positive and significantly to the motivation; organizational commitment and significant positive effect on employee motivation; organizational commitment and significant positive effect terhadap employee performance; OCB positive and significant effect on employee performance. OCB have a positive and significant impact on employee motivation; motivation has positive and significant effect on

	Surabaya Mochammad Munir Rachman Lecturer of Faculty of Economics and Business University of PGRI Adi Buana Surabaya ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.35, 2019	Surabaya			employee performance; work environment influential positive and significant on employee performance through motivation; commitment otganisasi positive and significant effect on employee performance through motivation, and OCB positive and significant effect on employee performance through motivation.
14.	The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A	This study aims to describe and analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment to employee performance	The variables of this research consist of Job Satisfaction (X1), Organizational Commitment (X2) OCB (Y1) as	In this study, the population of all employees of PT Ulam Tiba Halim (Marifood Group) Semarang was 52 respondents.	the results conclude that the level of job satisfaction is high, organizational commitment is high, OCB is very high, and employee performance is also very high. Job satisfaction and organizational commitment respectively have positive

	Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company) Bagas Kristian W Soegijapranata Catholic University Journal Of Management and Business Environment ISSN 2685-5992 (media online) Vol.2 (1) July 2020	with OCB as an intervening variable.	Intervening Variables and Employee Performance (Y2)	In this study, the data collection technique was a questionnaire.	and significant effect on OCB. OCB has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and organizational commitment also respectively have positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and organizational commitment have positive and significant effect on performance with OCB as the intervening variable
15.	The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing	This study aims to determine the relationship between the variables of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance.	The variables in this study consisted of Transformational Leadership (X1) Job Satisfaction (X2) Organizational Commitment (X3) and Employee Performance (Y)	The population in this study is the total number of employees at STIE Mandala Jember, both permanent employees and non-permanent employees, totaling 90 people. Samples were	Research findings are transformational leadership significantly influences job satisfaction, transformational leadership significantly influences the organization commitment. The job satisfaction is shown to have significant influence on employee performance, and organization commitment significantly influences

	ISSN 2277-8616			taken as many as 55 respondents from behind and analyzed by 50 people • The analytical tool used is multiple linear regression.	the employee performance
--	----------------	--	--	--	--------------------------

Berdasarkan tabel matriks penelitian terdahulu dari berbagai sumber, terdapat gap yang menarik untuk dibahas kembali dalam kasus yang berbeda. hal menarik untuk dibahas dalam studi kasus yang terdapat pada PT Agrodana Futures Cabang Surabaya. Bahwa *Account Executive*, memiliki ruang lingkup Beban kerja yang sangat cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang sangat luas, mengingat job description mereka yang mengharuskan memiliki komitmen organisasi dengan beberapa *Account Executive* lainnya. Maka dari itu, pembahasan yang cukup menarik dari permasalahan ini adalah apakah pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja dengan dimediasi oleh Komitmen Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan atau justru cenderung akan menurunkan kinerja karyawan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang baik juga dipengaruhi oleh Komitmen organisasi yang tinggi dari masing – masing karyawan. Dalam pendekatan ini, kinerja lebih ditinjau dari kualitas sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. Namun, Beban Kerja dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan gap tersebut, maka beban kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan penurunan kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik dalam menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen yaitu merekrut, melatih, menyaring, penilaian dan memberi penghargaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut (H.Suparyadi, 2015,2) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang secara optimal dalam rangka mencapai sasaran sasaran suatu perusahaan.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber

Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan motivasi dan pengembangan manajemen pengorganisasian Sumber Daya Manusia. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan tentang keadaan tenaga kerja, sesuai dengan kebutuhan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien agar membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pengarahan akan dilakukan oleh pemimpin yang akan memberikan pengarahan kepada karyawan agar mengerjakan tugasnya semua dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian adalah kegiatan yang menguasai kendali karyawan agar mentaati peraturan dan bekerja sesuai prosedur. Terdapat penyimpanan yang mengadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, perilaku kerja sama, kedisiplinan dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses meningkat keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang hendaknya diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Prinsip dalam kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan untuk memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar tetap mau beresja sama sampai pensiun. Dengan program kesejahteraan untuk kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan untuk mentaati peraturan organisasi serta norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan disuatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan serta keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung 4 tujuan sebagai berikut :

a) Tujuan sosial

Tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar

perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis dalam kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah masalah sosial. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah ditambhkannya tanggung jawab sosial kedalam tujuan perusahaan, seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan pengembangan (Research & Development),serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial. Setiap perusahaan bisnis dapat menyerap sumber daya manusia yang ada.

b) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional yaitu sasaran formal dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- 2) Tenaga kerja secara efisien dan efektif
- 3) Mengembangkan kualitas kerja
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak hak karyawan
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan

c) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan dan mneingkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik

d) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah bertujuan pribadi tiap karyawan perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Aktifitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada

pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.2.2. Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Beban Kerja menurut komarudin dalam setiawan (2016), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah jam kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Pinatih & Gorda (2017) mendefinisikan Beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikis mental seseorang yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab timbulnya atas pekerjaan suatu organisasi. Menurut (Setiawan, 2021) Beban kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar tubuh seorang pekerja seperti :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja, kondisi kerja sikap kerja, dan stasiun kerja
- b) Organisasi kerja seperti kerja malam, masa waktu bekerja, struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
- c) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik (kebisingan, getaran dan mekanis), lingkungan kerja psikologis (penempatan dalam tenaga kerja) dan lingkungan kerja kimiawi (penecemaran udara, gas dan kotoran debu)

2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan suatu faktor yang berasal dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang dimaksud strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif. Faktor internal meliputi dari faktor somatis (status gizi, jenis kelamin, umur dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis terdapat kepercayaan, keinginan atau kepuasan.

Menurut Murti (2013). Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator beban kerja meliputi :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Sikap terhadap pegawai
3. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
4. Pemahaman substansi dasar tentang kerja
5. Etos kerja
6. Perilaku etika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat kerja dan sikap terhadap waktu

2.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk kerja dan memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal atau optimal.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berdampak pada kinerja (Sulastri, 2019).

Faktor- Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang lingkup kerja yang lega

3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.2.3.1. Jenis lingkungan kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia contohnya kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran.
- c) Lingkungan kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja yang berkaitan, baik hubungan dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang sama. Kondisi hendaknya diciptakan dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Rahman (2017).

Indikator- indikator Lingkungan kerja menurut (Qoyyimah et al., 2020) adalah :

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan dan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang nyaman.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam suatu ruang kerja.

Sedangkan suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan mempengaruhi tempat kerja sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang akan mempengaruhi segala aktivitas pekerjaan.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna yang ada diruangan guna dipakai untuk bekerja.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu karyawan dengan karyawan lainnya, yang termasuk dalam alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat membuat rasa nyaman, aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Hubungan karyawan dengan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan yang lain harus saling harmonis untuk tujuan perusahaan dengan cepat dan adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang dibebankan

2.2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang dimana karyawan memihak organisasi untuk menentukan tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan anggota didalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan memihak terhadap pekerjaan seorang individu. (Indra Kharis :2010). Menurut (Safira & Rozak, 2020) Komitmen Organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri maupun individu dan kelompok organisasi. Pada hakekatnya komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang yang memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi sama.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, p.134) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali atau terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang

mempunyai komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen terhadap organisasi dipandang sebagai syarat untuk menyelaraskan dengan organisasi oleh karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaan yang ada di dalam kelompok (Yusuf & Syarif 2018).

Faktor-faktor pembentuk Komitmen Organisasi Menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2014) terbentuknya suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1) Faktor Kesadaran

Kesadaran suatu keadaan jiwa seseorang yang mempengaruhi titik temu dari berbagai pertimbangan yang diperoleh suatu keyakinan dan ketetapan hati atas kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan

2) Faktor Aturan

Aturan merupakan perangkat penting yang ada dalam segala bentuk tindakan dan bentuk seseorang. Peran aturan sangat besar didalam hidup masyarakat, sehingga dengan sendirinya harus dibuat aturan yang diawasi pada sasaran manajemen agar dapat tercapai segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3) Faktor Organisasi

Pelayanan organisasi contohnya adalah pelayanan pendidikan yang pada dasarnya tidak jauh beda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya karena sasaran pada pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang mempunyai watak dan kehendak yang multifungsi.

4) Faktor Pendapatan

Pendapatan merupakan penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga pikiran yang telah diluncurkan kepada orang lain dan badan organisasi yang baik dalam berupa uang.

5) Faktor Kemampuan Ketrampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti yang dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga mampu menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan dapat juga diartikan sebagai keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang

dapat melaksanakan tugas dan dasar ketentuan yang ada. Keterampilan merupakan suatu pekerjaan yang melakukan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan yang ada dengan segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi untuk alat pembantu utama dalam pelaksanaan pekerjaan dan berfungsi sosial dalam rangka untuk bisa memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) ada beberapa indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

1) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka untuk bekerja adalah suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan dengan memiliki rasa yang setia terhadap para karyawannya yang akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekaligus mereka telah ditawarkan oleh perusahaan lain.

2) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan merupakan sikap rasa peduli terhadap bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam suatu organisasi. Kemauan karyawan timbul dengan dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sesama kerja ataupun faktor lain yang bisa mendukung karyawan tersebut bisa memegang komitmen dalam sebuah organisasi.

3) Kebanggaan Karyawan

Rasa bangga pada sebuah organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena, rasa bangga yang berawal timbul dari rasa cinta dan setia kepada organisasi atau didukung dengan rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan semakin lama akan mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga yang timbul dalam organisasi tersebut.

2.2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2007). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2011:56).

Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016 : 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas , waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.5.1. Aspek Kinerja Karyawan

Aspek-aspek kinerja menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Kesetiaan adalah kemauan dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus ditaati dengan rasa penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kemauan dan kesanggupan harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku seorang pegawai yang ikut serta dalam kegiatan sehari-hari.
- b) Prestasi kerja adalah suatu hasil dari kerja yang sudah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi dengan ketrampilan, pengalaman dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada berguna untuk hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja karyawan.

- c) Kejujuran merupakan ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang telah diberikan padanya.
- d) Ketaatan dilihat dari kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan dan peraturan undang-undang dan peraturan dinas yang berlaku serta kesediaan untuk tidak melanggar adanya larangan yang telah ditentukan perusahaan.
- e) Kedisiplinan dimana pegawai dapat mematuhi segala peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah diberikan padanya. Kedisiplinan dapat diartikan dengan melaksanakan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dan semua pegawai baik persetujuan, tertulis, lisan dan berupa kebiasaan.
- f) Kerjasama dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang ditetapkan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g) Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, mempunyai pribadi yang lebih baik, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h) Kepribadian adalah untuk menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, disukai dan memberikan kesan menyenangkan dengan memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpati,
- i) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani mengambil resiko pekerjaan yang dilakukan.
- j) Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir optimal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menciptakan, menilai dan memberi alasan untuk mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang harus dihadapi.

2.2.5.2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2014) faktor-faktor mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kejelasan, penerimaan dan kejelasan peran seorang pekerja yang

merupakan tahapan pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang telah diberikan kepadanya

3. Daya tingkat motivasi seorang pekerja yaitu daya energi yang mendorong untuk mendorong dan mempertahankan perilaku.

Indikator Kinerja Karyawan

Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya yang akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (Initiative)

Inisiatif digambarkan sebagai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (Capability)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata

yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (Communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Beban dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pekerjaan yang menggunakan semua organ tubuh untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi baik secara fisik maupun mental. Jika terjadi beban kerja yang berlebihan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wibowo, (2006) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Robbins, (2006) mengatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang yang dapat memberi tekanan pada orang apabila tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan menurunnya komitmen. (Setiawan, 2021)

2.3.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk kerja dan memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal atau optimal. Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang dimana karyawan memihak organisasi untuk menentukan tujuan-tujuan dan

keinginan untuk mempertahankan anggota didalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan memihak terhadap pekerjaan seorang individu. (Indra Kharis :2010).

2.3.3. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pekerjaan yang menggunakan semua organ tubuh untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi baik secara fisik maupun mental. Jika terjadi beban kerja yang berlebihan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wibowo, (2006) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Pinatih & Gorda,(2017) mendefinisikan Beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikis mental seseorang yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab timbulnya atas pekerjaan suatu organisasi.

Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas , waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

2.3.4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal atau optimal. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong untuk bekerja dengan giat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Dalam hal ini membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Lingkungan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas.

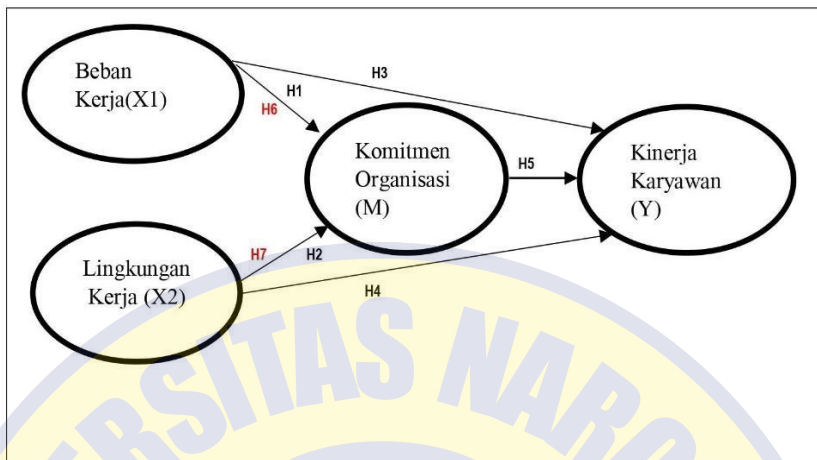
Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2011:56).Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar karyawan memiliki semangat bekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.5. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan dimana loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mengedepankan suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki ikatan terhadap organisasi dapat mengarah terhadap peningkatan tenaga maupun waktu yang diarahkan untuk pekerjaannya. Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Maka hal ini pentingnya komitmen organisasi mengarah terhadap pencapaian kinerja karyawan dengan baik.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka dibuat kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Kerangka Pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis(2022)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.
- H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.
- H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.
- H6 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya.

H7 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan Komitmen Organisasi PT. Agrodana Futures Cabang Surabaya

