

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu menjadi dasar penelitian ini dengan meninjau penelitian terdahulu dan memberikan tolok ukur dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah basis pengetahuan yang telah diteliti oleh para peneliti terdahulu, sehingga penelitian ini benar-benar baru dan belum pernah diteliti oleh orang lain. Hasil penelitian terdahulu telah mendapatkan peluang untuk pembaruan penelitian.

1. Berdasarkan penelitian Rizal Nabawi., (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Berdasarkan penelitian Ahmad et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3. Berdasarkan penelitian Wahyu et al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan penelitian Nadia Antonita Christy & Sholihati Amalia., (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil yang diperoleh

melalui penelitian ini adalah ada pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya.

5. Berdasarkan penelitian I Dewa Gede Dharma Putra & I Wayan Mudiarta Utama, (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
6. Berdasarkan penelitian (Sulastri & Onsardi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $t(\text{hit}) < t_{\alpha/2}$ ($-6.829 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja (X2) yaitu $t(\text{hit}) < t_{\alpha/2}$ ($-2.461 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,021 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
7. Berdasarkan penelitian (Jahari, 2019) yang berjudul “*Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
8. Berdasarkan penelitian (Putri et al., 2019) yang berjudul “*The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*” Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Berdasarkan penelitian (Mutiara S. Siburian et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara” Hasil penelitian Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Oleh : Rizal Nabawi Tahun : 2019 ISSN 2623-2634</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<p>Variabel terkait : lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang.</p> <p>Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan</p>

					Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado</p> <p>Oleh : Yuliya Ahmad¹, Bernhard Tewel², Rita N. Toreh³ Tahun : 2019 ISSN : 2303-1174</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.</p>	<p>Variabel terkait : Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja karyawan</p>	<p>Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Teknik analisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

				data menggunakan teknik statistik seperti uji valditas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.	kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Oleh : Wahyu Muji Lestari¹, Lie Liana², Ajeng Aquinia³</p> <p>Tahun : 2020 ISSN : 2655-3066</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel terkait : stres kerja, konflik kerja, beban kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang berisi empat</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

				variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22	
4.	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Oleh : Nadia Antonita Christy¹, Sholihati Amalia² Tahun : 2017 ISSN : 2460-8211</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tekanan kerja yang dihadapi karyawan produksi PT Catur Kartika Jaya dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut.</p>	<p>Variabel terkait : Stres kerja</p> <p>Variabel dependen : Kinerja</p>	<p>Objek sekaligus populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Catur Kartika Jaya. Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel.</p>	<p>Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini adalah ada pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai produksi di PT Catur Kartika Jaya.</p>

				<p>Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara sumber data yang didapat untuk penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari wawancara, dan penyebaran kuesioner serta sumber data sekunder yang diperoleh dari media seperti buku, literatur dan dokumen perusahaan.</p>	
5.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> di Mayaloka Villas Seminyak</p> <p>Oleh :</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak.</p>	<p>Variabel terkait : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Variabel dependen : <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Mayaloka Villas Seminyak dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.</p>

	<p>I Dewa Gede Dharma Putra¹, I Wayan Mudiarta Utama²</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>ISSN : 2302-8912</p>				
6.	<p>Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Oleh : Sulastr¹, Onsardi²</p> <p>Tahun : 2020</p> <p>p-ISSN : 2656-8918</p> <p>e-ISSN : 2684-8317</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel terkait : Stres kerja dan beban kerja</p> <p>Variabel dependen : Kinerja karyawan</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda</p>	<p>Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $t(\text{hit}) < t_{\alpha/2}$ (-6.829 < 2.0422) dan (sig $\alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja (X2) yaitu $t(\text{hit}) < t_{\alpha/2}$ (-) 2.461 < 2.0422) dan (sig $\alpha = 0,021 < 0,050$), hal tersebut menyatakan</p>

					bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
7.	<p>Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia</p> <p>Oleh : Jaja Jahari Tahun : 2019</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of workload, work environment, and work stress on the performance of employees of private universities in the city of Bandung, Indonesia.</p>	<p>Variabel terkait : Workload, work environment, work stress</p> <p>Variabel dependen : Employee performance</p>	<p>This research uses a descriptive verification method which was conducted on 150 employees of private universities in the city of Bandung. Data collection techniques in this study used questionnaires. Data analysis techniques using correlation analysis, regression, determination and hypothesis testing (t-test).</p>	<p>The results of hypothesis testing prove that workload has a negative effect on employee performance, the work environment has a positive effect on employee performance, and work stress has a negative effect on employee performance.</p>

8.	<p>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline</p> <p>Oleh : Elok Mahmud Putri¹, Vivin Maharani Ekowati², Achmad Sani Supriyanto³, Zaim Mukaffi⁴ Tahun : 2019 ISSN- 2350-0530</p>	<p>The results of this study prove that work discipline is able to mediate the influence of the work environment on employee performance</p>	<p>Variabel terkait : Work Environment</p> <p>Variabel dependen : Employee performance</p>	<p>This research uses a quantitative approach that is useful for researching the population and samples within a company, where in this study using proportional random sampling as a sampling techniques. The population in this study amounted to 208 employees. And a sample of 137 respondents from PT. GatraMapan. Methods of research data collection used questionnaires. Data analyzed with Path Analysis.</p>	<p>The results of the study state that the work environment found in agencies can have a positive and significant influence on employee performance.</p>
9.	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan</p>	<p>Variabel terkait : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat analisis Smart PLS.</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif</p>

<p>Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara</p> <p>Oleh : Mutiara S. Siburian¹, Riane Johnly Pio², Sofia A. P Sambul³.</p> <p>Tahun : 2021 e-ISSN. 2723-0112</p>	<p>lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama di Balige provinsi Sumatera Utara.</p>	<p>Variabel dependen : Kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat sejumlah sampel sebesar 31 karyawan sebagai responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.</p>	<p>dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Demikian juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	---	--	---

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia dan dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Munandar, 2008) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dimiliki.

Menurut (Wirawan, 2015) beban kerja merupakan salah satu alasan atau faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan karena beban kerja karyawan yang sangat berat yang dapat menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas pekerjaan yang berlebihan dan harus dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Faktor-faktor beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status Kesehatan (faktor somatis), dan motivasi, kepuasan maupun persepsi (faktor psikis).

2. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti interior tempat kerja, teman kerja, psikologis, biologis.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan atau sarana dan prasarana.

c. Organisasi kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur seperti jam kerja, shift kerja, jam istirahat, perencanaan karier hingga penggajian karyawan yang akan memberikan dampak terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Indikator beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdapat 3 indikator beban kerja, yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

Hal ini merupakan suatu perasaan yang dirasakan karyawan. Apakah pekerjaan yang dijalani terasa nyaman dan menyenangkan atau tidak.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Target yang harus dicapai

Target pekerjaan yang harus dicapai dan dimaksimalkan oleh karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.2.2 Stress Kerja

(Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja adalah hasil dari kurang atau tidak ada kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dari dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya (Munandar, 2008)

Menurut (Handoko, 2008) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami oleh seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. *American Psychological Association (APA)* mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja yang timbul dari beberapa faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan antar teman kerja, dan lainnya yang terkait dengan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan stress kerja adalah keadaan tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang diakibatkan oleh banyaknya beban kerja yang diberikan.

Faktor-faktor stress kerja

Menurut (Hasibuan, 2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Konflik kerja

Yaitu pihak yang mempunyai persepsi lain yang dimulai oleh satu pihak yang mempengaruhi secara negatif.

2. Waktu kerja

Adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pekerjaan tersebut tepat pada waktu yang telah ditentukan.

3. Kompensasi yang rendah

Hal ini dapat menyebabkan para karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak.

Indikator stress kerja

Indikator stres kerja menurut (Mangkunegara, 2017) ada enam indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan, dan klien perusahaan.
2. Perbedaan yang terjadi antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan yang dijalani.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat pekerja frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban pekerjaan yang lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2.2.3 Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2017) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dalam lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dan suatu kondisi karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

- a. Udara

Hal ini berkaitan dengan sirkulasi udara dalam ruangan dimana jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Kebisingan
Suara bising dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Kriteria pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
 - c. Kebersihan
Hal ini tentang kesadaran sendiri dari sesama karyawan agar membuat tempat kerjanya bebas dari kotoran.
 - d. Keamanan
Keamanan merupakan faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya dengan memanfaatkan tenaga petugas satpam atau security perusahaan.
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
- a. Struktur kerja
Struktur kerja suatu dalam perusahaan harus jelas dan beraturan agar mempermudah dalam tanggungjawab dan wewenang.
 - b. Tanggung jawab kerja
Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan dimulai dari tugas kerja, hasil kerja dan juga sikap dalam bekerja.
 - c. Kerjasama antar kelompok
Berkaitan dengan kelancaran dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan membuatnya lebih mudah jika dilakukan dengan kerjasama.

Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1. Penerangan
Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2. Suhu udara
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Suara bising

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja terus meningkat.

4. Penggunaan warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, emosi dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

6. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman maka perlu adanya tim keamanan didalam lingkungan kerja.

7. Hubungan karyawan

Hubungan antar rekan pekerjaan menjadi penentu pekerja dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2.2.4 Kinerja

(Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Wibowo, 2016) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai suatu hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian.

Sedangkan (Sedarmayanti, 2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut dapat bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan kepadanya dengan didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2018)

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah pencapaian/hasil kerja seorang karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yang merumuskan:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja secara maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi. Karyawan yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kinerja maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Kualitas kerja

Hasil menjalankan suatu pekerjaan mendekati sempurna dalam pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing maupun jumlah siklus kegiatan yang telah dilakukan.

3. Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan menanggung segala hal baik maupun hal buruk terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja berlebihan yang tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja akan berakibat negatif pada jumlah kuantitas pekerjaan. Tetapi, jika beban kerja rendah sedangkan tenaga kerja berlebih maka akan berdampak negatif pula karena karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Maka dari itu, beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tenaga kerja.

2.3.2 Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

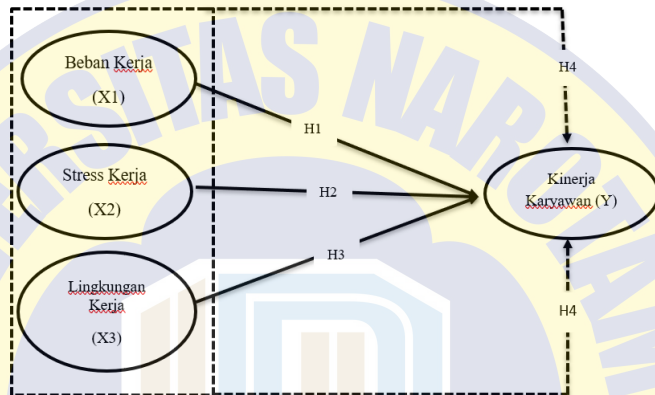
Stress kerja merupakan dampak negatif yang dialami karyawan di tempat kerjanya. Stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan mengalami stress kerja maka karyawan tersebut akan malas bekerja dan akan berpengaruh terhadap kuantitas pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat sistem kerja yang membuat karyawannya tidak mengalami stress kerja.

2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja faktor penentu utama karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan aman maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak membuat karyawan merasa nyaman maka karyawan akan berpindah perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, maka dibuatlah kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan bagian sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center dipengaruhi oleh beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran tersebut diilustrasikan :



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

- : Parsial
- - - : Simultan

Hipotesis :

H1 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.

H2 : Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.

H4 : Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian sortir Shopee Express Surabaya Distributor Center.