

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusi menurut Darmadi (2022:395) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan,

pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Novitasari, et.al (2021:953) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Lisdartina (2021:2) sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun pegawai. Pada lembaga pendidikan, sumber daya yang dimaksud yaitu guru dan juga tenaga personalia lainnya. Keberadaan tenaga kerja ataupun pegawai merupakan sebuah faktor produksi yang begitu penting bagi sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi dari SDM adalah Sumber Daya Manusia merupakan individu atau tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi fisik maupun mental yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu proses yang paling sentral dalam manajemen ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu

sendiri. Menurut Arjuna (2022:187) menjelaskan bahwa ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Proses perencanaan itu untuk membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan lain-lain.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi dapat dikerjakan secara efektif dan efisien.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan

dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan ialah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pelatihan dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebagai balas jasa. Prinsip organisasi seperti ini ialah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja, agar terciptanya integrasi antar para pekerja yang memiliki rasa peduli dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah aktivitas dalam menjaga dan meningkatkan kondisi secara fisik, mental, royal dan loyalitas para

pekerja agar mereka dapat memosisikan dirinya sebagai seorang yang memiliki integritas yang tinggi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki kepentingan dan salah satu kunci keberhasilan dalam berorganisasi. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen SDM ialah memastikan bahwa organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan potensi pegawai secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan strategisnya. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi berupaya untuk merencanakan, mengembangkan, serta memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi. Ini mencakup memastikan bahwa peran dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menyediakan pelatihan dan

pengembangan yang diperlukan guna menaikkan kinerja dan kemampuan mereka.

Manajemen SDM juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai, mendorong keterlibatan, dan mempromosikan keragaman serta inklusi. Selain itu, tujuan manajemen SDM juga melibatkan aspek pengelolaan konflik, pemeliharaan hubungan kerja yang positif, dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Menurut Lake (2024:15) berpendapat bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai pondasi bagi organisasi, memungkinkan organisasi tersebut mempertahankan proses pembelajaran dan memanfaatkan peluang yang muncul.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menuruti Nurzakiah, et al. (2020:78) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi

dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Menurut Putri (2020:29) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Rivai (2020:29) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standar peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khotimah (2021:3) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi yang memadai dan adil memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga meningkatkan motivasi dan kedisiplinan mereka dalam bekerja.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pimpinan yang memberikan contoh perilaku disiplin menjadi panutan bagi pegawai. Keteladanan pimpinan sangat berperan

dalam membentuk budaya disiplin karena pegawai cenderung meniru sikap dan perilaku atasan mereka.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Keberadaan aturan yang jelas dan tegas memberikan pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang baku dan diketahui semua pihak memudahkan pengawasan dan penegakan disiplin karena pegawai memahami konsekuensi dari pelanggaran.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani dan tegas dalam menindak pelanggaran disiplin. Ketegasan ini penting untuk memberikan efek jera dan menjaga konsistensi penerapan aturan sehingga disiplin kerja dapat ditegakkan secara efektif.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Pengawasan yang aktif dan konsisten dari pimpinan memastikan pegawai tetap berada pada jalur yang benar dalam melaksanakan tugasnya. Pengawasan juga berfungsi untuk mendeteksi dan mengoreksi penyimpangan perilaku secara cepat, sehingga meningkatkan kedisiplinan pegawai.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Perhatian dari pimpinan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas. Pegawai

yang merasa diperhatikan cenderung lebih termotivasi dan disiplin dalam bekerja.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pembentukan budaya dan kebiasaan kerja yang baik, seperti tepat waktu, taat aturan, dan bertanggung jawab, memperkuat kedisiplinan secara kolektif.

3. Teori Disiplin Kerja

Menurut Partika (2020:150) disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan pegawai. Tujuannya yaitu menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong

buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka pegawai menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

4. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Anggraini (2020:4) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, berikut dimensi dan indikatornya:

1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan pegawai dalam mematuhi jadwal waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi ketepatan jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat sesuai aturan yang berlaku. Terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Jam masuk kerja

Pegawai harus hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi. Ketepatan ini menjadi indikator utama dalam menilai kedisiplinan waktu.

b. Jam istirahat

Pegawai harus mematuhi waktu istirahat yang telah diatur, baik dalam hal mulai dan berakhirnya waktu istirahat, sehingga tidak mengganggu jadwal kerja yang lain.

c. Jam pulang kerja

Pegawai juga harus mematuhi waktu pulang yang telah ditetapkan, tidak pulang lebih awal tanpa izin, sehingga menunjukkan ketaatan terhadap aturan waktu secara menyeluruh.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan pegawai terhadap semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, termasuk aturan berpakaian, penggunaan atribut, dan pelaksanaan perintah atasan. Terdapat beberapa indikator:

a. Cara berpakaian

Pegawai harus mematuhi ketentuan perusahaan mengenai penggunaan seragam atau pakaian kerja yang telah ditetapkan, menunjukkan ketaatan terhadap standar penampilan yang diharapkan.

b. Kepatuhan bekerja

Meliputi kesetiaan dan ketaatan dalam melaksanakan tugas dan perintah dari atasan sesuai dengan aturan perusahaan tanpa mengabaikan tata tertib yang berlaku

c. Mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan

Pegawai harus mengikuti seluruh peraturan yang ditetapkan perusahaan, termasuk prosedur kerja, penggunaan fasilitas, dan aturan internal lainnya demi kelancaran dan kenyamanan kerja

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan prosedur kerja yang berlaku, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan unit atau rekan kerja lain. Terdapat beberapa indikator:

a. Mematuhi kode etik kerja

Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan kode etik yang berlaku di perusahaan, seperti menjaga integritas, kejujuran, dan profesionalisme dalam setiap aktivitas kerja.

b. Menjaga sikap profesional

Pegawai menunjukkan sikap yang profesional, seperti tidak melakukan perilaku yang mengganggu atau merugikan rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja.

c. Menghormati aturan komunikasi

Pegawai berkomunikasi dengan sopan, jelas, dan sesuai dengan norma yang berlaku, baik secara lisan maupun tulisan, serta menghindari perilaku kasar atau tidak pantas.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Kepatuhan terhadap peraturan tambahan yang berlaku di instansi atau perusahaan, termasuk aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama berada di lingkungan kerja. Terdapat beberapa indikator:

a. Kepatuhan terhadap peraturan jam masuk, istirahat, dan pulang.

Meskipun ini terkait aturan waktu, secara umum ini juga termasuk dalam peraturan lainnya yang harus dipatuhi secara konsisten.

b. Kepatuhan pada aturan berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

Pegawai harus mengikuti standar berpakaian dan tata cara bertingkah laku yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Kepatuhan pada prosedur kerja dan hubungan antar unit kerja.

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan menjaga hubungan kerja yang baik antar unit atau departemen.

5. Teori empiris

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Menurut Muhamad Riziq Shihab (2022:2060) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SO GOOD Food Manufacturing Kabupaten Tangerang” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. SO GOOD Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Sedangkan penelitian lain dari Nailul Muna (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT LKM Demak

Sejahtera” menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja disatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan tentram dapat menyemangati pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara fokus, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2020:86) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan semua hal luar yang dapat mempengaruhi organisasi itu. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Dan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sunyoto (2020:166) mengemukakan lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam pekerjaan yang dibebankan, misalnya kebersihan, udara, penerangan dan lain-lain. Menurut Susilowati (2020:40) lingkungan kerja ialah semua yang berada di lingkungan yang dapat pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kesimpulan dari pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini mencakup fasilitas, peralatan, kondisi tempat kerja, serta hubungan sosial dan faktor psikologis yang ada di tempat kerja

2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2021:529), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu kerja Setiap pegawai memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap pegawai juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi pegawai di tempat kerja.

2. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap pegawai.
3. Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik sangat bermanfaat bagi kesehatan manusia, karena dapat mencegah akumulasi gas berbahaya atau bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan dan membahayakan kesehatan pegawai. Salah satu sumber utama untuk menciptakan sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja adalah keberadaan tanaman di sekitar area kerja.
4. Bau tidak sedap, adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Andi Tenri Jaya (2022:3-12) terdapat dua dimensi dari Lingkungan Kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

Tingkat pencahayaan harus memenuhi standar yang berlaku sesuai jenis pekerjaan dan fungsi ruang.

b. Temperatur di tempat kerja

Parameter yang mengukur tingkat suhu udara di area kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas pegawai.

c. Sirkulasi udara ditempat kerja

Proses pergerakan dan pertukaran udara di dalam suatu ruang kerja yang bertujuan untuk memasukkan udara segar dari luar dan mengeluarkan udara kotor atau tercemar dari dalam ruangan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Terjalannya komunikasi dan interaksi yang harmonis antar sesama pegawai, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kerja sama tim.

b. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, termasuk komunikasi yang efektif, penghargaan, dan dukungan yang diberikan atasan kepada pegawai.

c. Kerjasama antar pegawai

Mencerminkan aspek-aspek yang menunjukkan bagaimana anggota tim bekerja bersama secara efektif untuk mencapai tujuan Bersama.

4. Teori Empiris

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh M. Oktaviansyah Gusti Pratama (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kaibon Indah Madiun” menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT.Kaibon Indah Madiun. Sedangkan penelitian lain dari Brenda, U.C. Warongan (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT Jordan Bakery Tomohon” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Koesomowidjojo, (2022:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:15) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Prastiwi et.al (2022:112) beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktivitas yang harus dibereskan pekerja dalam waktu terbatas, dan jika tidak mampu dilakukan akan menjadi tanggungan berlebih yang dapat menimbulkan stres kerja. Kapan target perusahaan meningkat lebih dari biasanya, sehingga pegawai dituntut untuk lebih aktif di tempat kerja sehingga pegawai harus bekerja lebih banyak. Tanggung jawab yang diberikan terlalu besar akan membuat pegawai merasa terbebani dalam bekerja. Dari beberapa pendapat

diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas adalah beban kerja merupakan jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup aspek fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab pekerja.

2. Faktor – Faktor Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seorang pegawai pada umumnya. Menurut Sulastris (2020:17) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu) secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan dan hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja merupakan jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan

tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja, jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*, *role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
4. Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performance*. Pegawai yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat kan beban kerjanya.
5. *Information overload* banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload* sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada Kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
7. *Repetitive action*, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau di mana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan.
8. Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagai orang, jenis jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa dimensi untuk mengetahui besarnya beban kerja menurut Pramujadi (2024:178), sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Ini mencakup persepsi pegawai terhadap situasi kerja yang dihadapinya, seperti kemampuan mengambil keputusan cepat, menangani kejadian tak terduga, serta menyelesaikan pekerjaan ekstra di luar waktu kerja normal. Terdapat beberapa indikator:

a. Mental Demand (Kebutuhan Mental)

Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti melihat, mengingat, mencari informasi, serta tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas.

b. Physical Demand (Kebutuhan Fisik)

Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan, misalnya mendorong, menarik, atau mengontrol alat kerja.

c. Temporal Demand

Tekanan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung, apakah pekerjaan dilakukan dengan cepat atau santai.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Meliputi bagaimana waktu kerja digunakan, termasuk kecepatan pengerjaan tugas, *deadline*, lembur, dan ketersediaan waktu luang yang memengaruhi beban kerja. Terdapat beberapa indikator yaitu:

a. *Performance* (Performa)

Tingkat keberhasilan dan kepuasan pegawai dalam mencapai target pekerjaan. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

b. *Effort* (Usaha)

Besarnya usaha mental dan fisik yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Usaha yang optimal menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas sesuai aturan perusahaan.

c. *Mental Demand* (Kebutuhan Mental)

Seberapa besar tuntutan aktivitas mental yang diperlukan, termasuk kemampuan mematuhi prosedur dan aturan kerja yang kompleks.

3. Target yang harus dicapai

Suatu target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada beban kerja yang diterima pegawai. Pandangan individu mengenai besar targetnya suatu tugas yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan: Seberapa tepat dan sempurna hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

b. Kepuasan terhadap hasil kerja: Persepsi pegawai tentang seberapa baik mereka memenuhi target yang ditetapkan.

- c. Efektivitas pencapaian target: Sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan waktu yang ditentukan.

4. Teori Empiris

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Salsabiila (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Sedangkan penelitian lain dari Silvia Sari Sitompul (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru” menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai pencapaian dalam pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja ini tercermin melalui pelaksanaan rencana strategis yang telah disusun oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan seberapa efektif suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang telah

ditetapkan. Kinerja pegawai termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Santoso et al. (2022:45) kinerja merupakan terjemahan dari *prestasi*, yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur, yaitu dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memdayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Perusahaan.

Menurut Indrawan et al., (2022:5) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kesimpulan dari pengertian kinerja pegawai oleh beberapa ahli diatas, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja ini diukur berdasarkan pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, serta efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut beberapa ahli, menurut Santoso, (2022:70) kinerja pada pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai individual yaitu:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja pegawai sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Hidayat (2020:25-26) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai berdasarkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan ketangguhan pegawai

4. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Santoso, et.al (2022:86) Dimensi kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Terdapat beberapa indikator:

a. Kerapihan

Seberapa rapi hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Ketelitian

Tingkat kehati-hatian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, menghindari kesalahan.

c. Hasil Kerja

Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, mencakup ketepatan, kelengkapan, dan presisi pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Terdapat beberapa indikator:

a. Jumlah Hasil Kerja

Banyaknya unit pekerjaan atau produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode tertentu, misalnya jumlah produk yang diproduksi atau jumlah layanan yang diselesaikan.

b. Kecepatan Kerja

Seberapa cepat pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk kemampuan memenuhi target waktu penyelesaian tugas.

c. Kemampuan Produksi

Kapasitas pegawai dalam menghasilkan volume pekerjaan sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Kendala kerja

Kendala kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan,

terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas. Terdapat beberapa indikator:

a. Pelaksanaan Instruksi

Sejauh mana pegawai mampu mengikuti instruksi atau prosedur kerja dengan benar tanpa menyimpang.

b. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan atau menyelesaikan masalah tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan.

c. Kehati-hatian

Tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan tugas agar menghindari kesalahan atau kecelakaan kerja.

4. Sikap pekerjaan

Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sikap ini terdiri dari sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, terhadap rekan kerja. Terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Keterlibatan Kerja (*Employee Engagement*)

Sejauh mana pegawai merasa terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya, yang mendorong kerja keras dan dedikasi.

b. Kerajinan

Sikap rajin dan tekun dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tanpa menunda-nunda.

c. Keyakinan dan Persepsi (Kognitif)

Pemahaman dan pandangan positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan penelusuran jurnal terdahulu yang digunakan dalam 3 tahun terakhir 2022-2024:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aflakha Kammilatus Salsabiila/ 2022/ Pengaruh Lingkungan Kerja. Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan Vol 2 No 2, 137-145 Tahun: 2022	Lingkungan Kerja (X1): a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kedisiplinan (X2): a. Disiplin terhadap aturan waktu b. Disiplin terhadap aturan dasar c. Disiplin terhadap SOP d. Disiplin terhadap peraturan lainnya	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Aneka Usaha Lamongan.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Beban Kerja (X3): a. Kondisi Pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pemanfaatan waktu d. Tingkat kehadiran e. Kerja sama		
2.	Yuni Indriani/2023/Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Kantor Kas Hangtuah Jurnal Astina Mandiri Vol 2 No 3 287-297 Tahun: 2023	Disiplin Kerja (X1): a. Tingkat Kehadiran b. Tata Cara Kerja c. Ketaatan pada Atasan d. Kesadaran Bekerja. e. Tanggung Jawab. Beban Kerja (X2): a. Pekerjaan yang berlebihan b. Ketiadaan pengendali pekerjaan c. Kurangnya Apresiasi dari Lingkungan Kerja d. Keadaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Lingkungan pekerjaan e. Perlakuan secara adil Kinerja Pegawai (Y): a. Target b. Kualitas c. Waktu Penyesuaian d. Tata Asas		
3.	Nada Rahmah Dani Kaltsum/ 2021/ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementrian Pertanian Business Management, Economic, and Accounting National Seminar Volume 2, 2021 781 - 791	Kepuasan Kerja (X1): a. Pekerjaan b. Upah c. Supervisor d. Promosi e. Rekan Kerja Disiplin Kerja (X2): a. Taat terhadap peraturan organisasi b. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi c. Taat terhadap aturan waktu d. Taat terhadap aturan perilaku kerja Kinerja Pegawai (Y): a. Inisiatif b. Ketelitian c. Kejujuran d. Kreativitas	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Muhamad Riziq Shihab/ 2022/	Disiplin Kerja (X1):	Metode: Kuantitatif	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SO GOOD Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020 Jurnal Inovasi Penelitian Vol 3 No.3 Tahun 2023	a. Tujuan & kemampuan b. Teladan Pemimpin c. Balas Jasa d. Keadilan e. Pengawasan Melekat f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan h. Hubungan Kemanusiaan Motivasi Kerja (X2): a. Gaji b. Bonus c. Jaminan Kesejahteraan Pegawai d. Perasaan Aman e. Promosi Lingkungan Kerja (X3): a. Lampu Penerangan b. Jendela Tempat kerja c. Kelembapan Udara d. Dekorasi e. Tata Warna f. Suhu Udara g. Bunyi Musik Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas Pekerjaan b. Kuantitas	Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Pekerjaan c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab		
5.	Vicky Sanjaya/ 2024/ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Cardig International Group) Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani Vol 6 No. 1 Ha : 29-45 Tahun:2024	Disiplin Kerja (X1): a. Tiba dan berangkat tepat waktu b. Melakukan segala sesuatu dengan benar c. ikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku Lingkungan Kerja Non Fisik (X2): a. Hubungan dengan sesama mitra kerja b. Tanggung jawab atasan, fungsi yang dilakukan oleh atasan c. <i>safety system</i> Gaya Kepemimpinan Order (X3): a. Produktivitas Kerja b. Terpusatnya wewenang kerja dan tanggung jawab c. Manajemen terpusat dan para	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		pengikutnya dipaksa untuk mematuhi perintahnya tanpa ragu-ragu Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas Kerja b. Beban Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Kesadaran tanggung Jawab		
6.	M. Oktaviansyah Gusti Pratama/ 2022/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kaibon Indah Madiun Jurnal of Management & Business, 5 (2) Tahun: 2022	Disiplin Kerja (X1): a. Kehadiran ditempat kerja b. Ketaatan pada peraturan c. Tanggung jawab pada kerja d. Bekerja etis Lingkungan Kerja (X2): a. Pencahayaan b. Suhu Udara c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Kemampuan kerja f. Hubungan pegawai Kinerja Pegawai (Y): a. Hasil kerja b. Inisiatif c. Kecekatan mental	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta PT Kaibon Indah.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	Didin Hikmah Perkasa/ 2023/ Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 1 No.02 Tahun: 2023	Kedisiplinan (X1): a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja b. Ketepatan jam pulang ke rumah c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan Kepemimpinan (X2): a. Komunikasi b. Pengarahan c. Memotivasi d. pengambilan Keputusan Lingkungan Kerja (X3): a. Pencahayaan b. Suhu Udara c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Kemampuan kerja f. Hubungan pegawai Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas Pekerjaan b. Kuantitas Pekerjaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi linear Berganda	Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

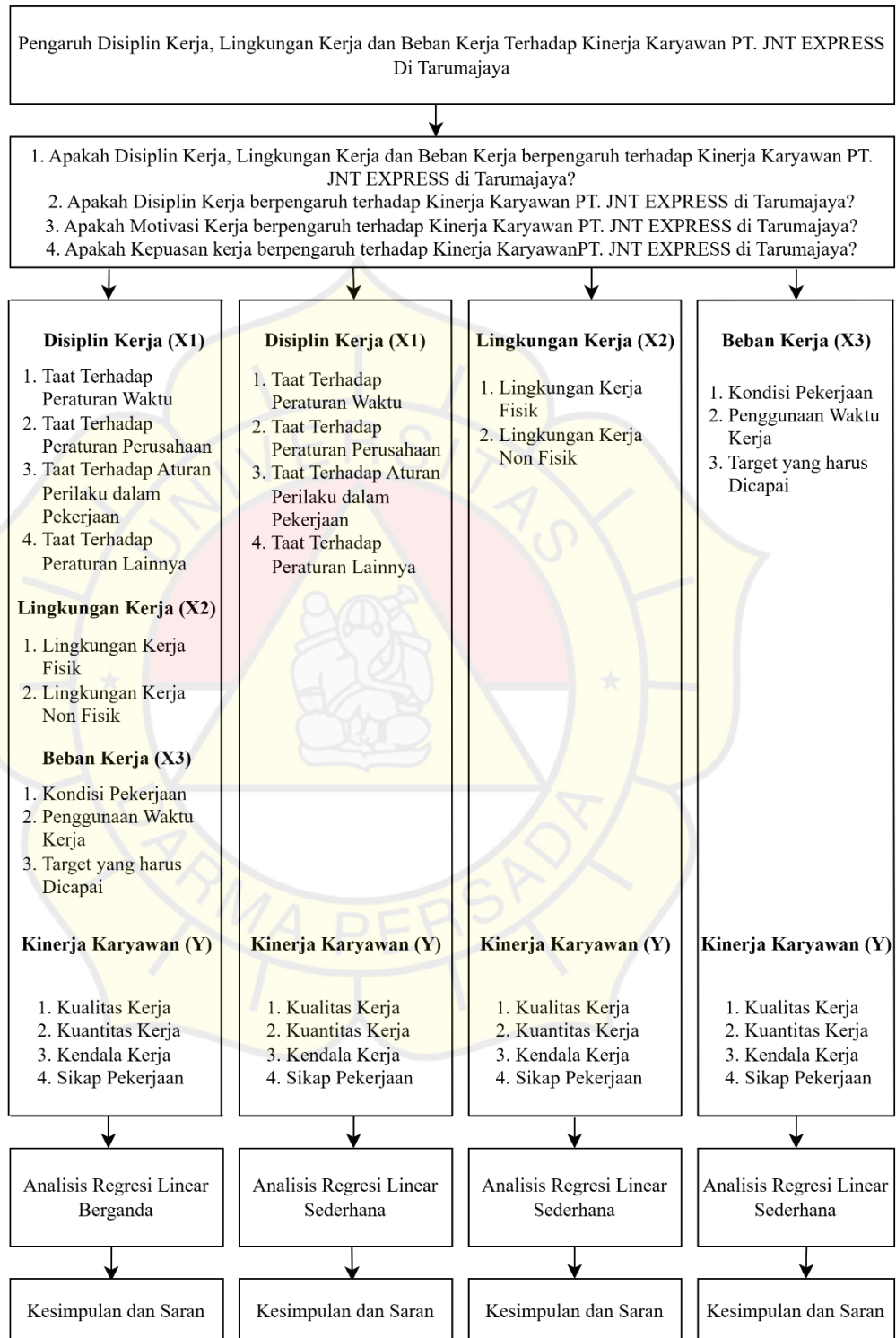
NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab		
8.	Marcella Devina Santoso/ 2022/ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. DAIYAPLAS Semarang Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 11 No.1 926-935 Tahun: 2022	Disiplin Kerja (X1): a. Kehadiran ditempat kerja b. Ketaatan pada peraturan c. Tanggung jawab pada kerja d. Bekerja etis Lingkungan Kerja (X2): a. Pencahayaan b. Suhu Udara c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Kemampuan kerja f. Hubungan pegawai Kinerja Pegawai (Y): a. Hasil kerja b. Inisiatif c. Kecekatan mental	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Stres Kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Sinta Ramadhanti/ 2023/ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta Jurnal of Student	Beban Kerja (X1): a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Kerja standar	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Research(JSR) Vol 1 No.5 372-384 Tahun: 2023	Lingkungan Kerja (X2): a. Penerangan Cahaya di tempat kerja; b. Temperatur pada tempat kerja c. Keamanan pada tempat kerja d. Kebersihan lingkungan Komunikasi (X3): a. Komunikasi dengan atasan b. Komunikasi dengan bawahan. c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja komunikasi, Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab		
10.	Eric Hermawan/ 2022/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 22 No. 2 (Mei 2022), 173 – 180	Lingkungan Kerja (X1): a. Hubungan Pegawai b. Tingkat kebisingan lingkungan c. Peraturan kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun secara simultan.

NO	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang di teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		d. Sirkulasi udara e. Keamanan Stres Kerja (X2): a. Perilaku b. Psikologi c. Fisologi d. Kognitif Beban Kerja (X3): a. Ketidakteraturan b. Tidak menyukai kerja lembur c. Percepatan kerja d. Terlalu banyak tugas Kinerja Pegawai (Y): a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu		

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam setiap penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai jembatan antara permasalahan yang diidentifikasi dan metode empiris yang akan digunakan untuk mengujinya. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dirumuskan berdasarkan landasan teori dan temuan sebelumnya, sehingga menjadi petunjuk bagi peneliti dalam menentukan desain penelitian, instrumen pengumpulan data, maupun teknik analisis statistik.

H₁: Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya.

H_a : Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya.

H₂: Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H_a : Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₃: Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT.

JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

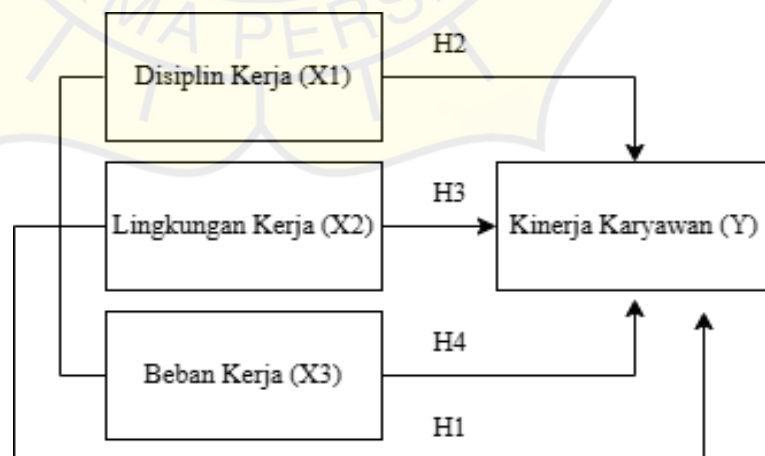
H_a : Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₄: Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

H_a : Diduga ada pengaruh antara Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. JNT *EXPRESS* di Tarumajaya

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3), satu variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan regresi: $Y = a + bx$. Berikutnya Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$