

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Teori kinerja menurut Robbins & Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut. Kinerja menurut Campbell, (1994) mengansumsikan bahwa kinerja dalam hampir semua pekerjaan adalah multidimensi dan bahwa isi kinerja yang substantif dapat didiskusikan dalam hal dimensi dasar, seperti diidentifikasi dalam deskripsi pekerjaan dengan analisis tugas.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2018). Menurut Suwatno & Donni (2018) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Rivai (2005); dalam (Candana, 2018) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Torang (2012) dalam (Lumanaw & Dotulong, 2017) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2012) dalam (Adolfina & Lumintang, 2016) mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

a. Faktor-faktor kinerja

Menurut Mathis (2006) dalam (Susanty, 2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Kirana & Ririn (2017) pengukuran kinerja pada tahap ini, lingkup kegiatan utama yang harus dilakukan antara lain :

1) Mengidentifikasi sumber data.

- 2) Merancang sistem informasi untuk mendukung pengumpulan data dan pelaporan.
- 3) Melakukan pilot test.
- 4) Melakukan penyesuaian secara periodik untuk perbaikan data secara otomatis atau manual.
- 5) Mendokumentasikan metode-metode untuk data entry, tabulasi, dan peringkasan untuk masing-masing ukuran.
- 6) Mendefinisikan data untuk masing-masing ukuran yang digunakan.
- 7) Mengusahakan data yang diperoleh realibel, diperoleh secara efisien dari sisi waktu, akurasinya tinggi, mudah diakses oleh pihak yang berhak, dan terjaganya kerahasiaannya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam (Ahmad & Taroreh, 2019) bahwa ada 5 indikator-indikator ukuran kinerja karyawan, yakni:

- 1) Kuantitas dari hasil
Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah hasil kerja yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas dari hasil
Syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan dalam mencapai pekerjaan.
- 3) Keandalan
Penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan ditempat kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan

Dalam *Motivation through the Design of Work Test of a Theory* (Motivasi Melalui Desain Kerja Uji Teori) Hackman and Oldham (1976) menerangkan melalui model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/JCM*), yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Melalui dimensi inti atau disebut *five "core" job dimensions* yaitu spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan otonomi. Melalui teori ini, disebutkan bahwa tingginya tingkat dimensi-dimensi pekerjaan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi, motivasi, dan kinerja serta rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan.

Menurut Robbins (2001) dalam (Rahmadalena, 2020) karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pujaatmaka (2006) dalam (Juwandi, 2020) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan.

Menurut Berry and Houston (1993) dalam (Pamungkas, 2016)

berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Menurut Munandar (2011) dalam (Sitanggang, 2018) teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hairan dan perputaran karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam (Suryadi, 2019) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Menurut Simamora (2004) dalam (Suryadi, 2019) program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan terhadap pekerjaan.

Menurut Juwandi, (2020) karakteristik pekerjaan adalah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lain, yang berisikan tugas dan tanggungjawab berdasarkan ruang lingkungannya. Sedangkan menurut Hajati et

al., (2018) karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya.

Menurut Rahmadalena, (2020) karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah rancangan kegiatan kerja untuk membedakan sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus kemudian disusun mulai dari design pekerjaan, disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban guna mencapai kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

a. Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman and Oldham (1976) hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan inti yaitu :

1) Variasi keterampilan (*Skill variety*)

Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari orang tersebut.

2) Identitas Tugas (*task identity*)

Sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan penyelesaian dari sebuah pekerjaan yang "utuh" dan dapat diidentifikasi, artinya melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat.

3) Signifikansi Tugas (*task significance*)

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak substansial pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik di organisasi langsung atau di lingkungan eksternal.

4) Otonomi (*autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

5) Umpan Balik (*feedback*)

Sejauh mana melaksanakan aktivitas kerja yang dibutuhkan oleh hasil pekerjaan pada individu memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdapat indikator-indikator yang diungkapkan menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam (Rambe, 2018), yaitu:

1) Variasi ketrampilan

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.

2) Identifikasi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3) Signifikansi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain.

4) Otonomi

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5) Umpan balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

3. Beban Kerja

Dalam teori *development of nasa-tlx task load index* (pengembangan indeks beban tugas) Hart & Sta, (1988) menerangkan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas. Terdapat beberapa faktor

yang tidak dapat mengubah tugas beban kerja (lingkungan, kegagalan sistem, kesalahan). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi beban kerja yang dikenakan tugas dari satu kinerja ke kinerja berikutnya.

Menurut Nabawi, (2019) Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki, kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Menurut Suwatno & Donni (2018) beban kerja dapat diubah-ubah dapat dinaikan atau diturunkan, tujuan perubahan ini agar pegawai mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres.

Menurut Sutarto (2006) dalam (Adolfina & Lumintang, 2016) beban kerja adalah aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak

mengganggu.

Sementara menurut Kurnia (2010) dalam (Rusda Irawati, 2017) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Adapun menurut Utomo (2008) dalam (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Kurnia dalam Rusda Irawati, (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu

faktor eksternal dan faktor internal:

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:

a) Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Indikator beban kerja

Menurut Putra (2012) dalam Sambul & Rumawas, (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur, beban kerja, yaitu:

1) Target yang harus dicapai : pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan : mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan waktu : kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar.
- 4) Standar pekerjaan : kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Lingkungan Kerja

Dalam *Integrating Work Environment Perceptions* (Mengintegrasikan Persepsi Lingkungan Kerja) James & James, (1989) menjelaskan lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor umum iklim psikologis seperti faktor dukungan dan fasilitas pimpinan, peran stres dan kurangnya harmoni, tantangan pekerjaan dan otonomi, kerjasama, kehangatan dan keramahan kelompok kerja. Setiap faktor memberikan informasi berkaitan dengan kemampuan lingkungan yang dirasakan untuk menyediakan pencapaian standar yang diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019)

menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Bukhari & Pasaribu, (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Pendapat yang lain menurut Nitisemito (2007) dalam (Susanty, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara menurut Susanty, (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Sementara menurut Supardi (2003) dalam (Kawet & Lengkong, 2016) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Sadarmayanti (2001) dalam (Effendy & Fitria, 2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) dalam (Nabawi, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

a. Faktor-faktor lingkungan kerja

Mangkunegara (2006) dalam Susanty (2017), menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik. Faktor fisik berupa :

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan

badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

Faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Naa, (2017), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2014) dalam Nabawi (2017).

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai

untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| NO | Penulis dan Identitas Jurnal | Variabel Yang Digunakan | Hasil |
|----|---|--|--|
| 1 | Suryadi, (2019) Jurnal Sainstek Maritim Volume 19 Nomor 2 ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030 | Variabel Bebas X1 : Karakteristik Pekerjaan Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 2 | Nabila, (2020) Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1 ISSN 2685-869X | Variabel Bebas X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja |
| 3 | Dharma, R. (2018) Majalah Ilmiah | Variabel Bebas X1 : Lingkungan Kerja | Secara parsial karakteristik |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | E-ISSN 2502-8774 P-ISSN 1412-5854 | X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Motivasi Variabel Terikat Y : Kinerja | pekerjaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif |
| 4 | Rahmadalena, (2020) Jurnal Ilmiah Bina Manajemen Vol. 3, No. 2 e-ISSN: 2655-8531 p-ISSN: 2085-0336 | Variabel Bebas X1 : <i>Employee Engagement</i> X2 : Karakteristik Pekerjaan Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja |
| 5 | Pamungkas, D. G. (2016) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen eISSN : 2580-9539 | Variabel Bebas X1 : Budaya Organisasi X2 : Karakteristik kerja X3 : Stres Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 6 | Juwandi, (2020) Jurnal Manajemen Bisnis Vol 9 No. 1-9 ISSN: 2302-3449 p-ISSN: 2580-9490 | Variabel Bebas X1 : Kompensasi X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Hajati et al., (2018) Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol 9 No. 1-9 ISSN 2541-187X | Varibel Bebas X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Karakteristik Organisasi Variabel Terikat Y : Kinerja | Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai |
| 8 | Meysi & Irvan, (2017) Jurnal EMBA Vol 9 No. 1-9 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Pengalaman Kerja X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Kompetensi Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 9 | Sihombing et al., (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Self Efficacy Variabel Terikat Y : Kinerja | Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 10 | Rambe, P. A. (2018) Jurnal Dimensi ISSN: 2085-9996 | Varibel Bebas X1 : Karakteristik Pekerjaan X2 : Iklim Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Menunjukkan terdapat signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja |
| 11 | Adolfina & Lumintang, (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.1 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi X3 : Beban Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 12 | Rusda Irawati, n.d., (2017) Jurnal Inovasi dan Bisnis Vol. 5, No. 1 ISSN 2338-4840 | Varibel Bebas X1 : Beban Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan |
| 13 | Sambul & Rumawas, (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 ISSN : 2338 – 9605 | Varibel Bebas X1 : Beban Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan |
| 14 | Nabawi, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2 ISSN 2623-2634 | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai |
| 15 | Pramudia Alif, Samdin & Budi, (2019) Jurnal manajemen dan kewirausahaan Volume 11, Nomor. 2 ISSN: 2685-5151. | Varibel Bebas X1 : Beban Kerja X2 : Motivasi Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 16 | Lumanaw & Dotulong, (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Beban Kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 17 | Ahmad & Taroreh, (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 18 | Paramitadewi, (2017) E-Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 6 ISSN : 2302-8912 | Varibel Bebas X1 : Beban Kerja X2 : Kompensasi Variabel Terikat Y : Kinerja | Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 19 | Susanty, (2017) Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1 ISSN : 2540-816X | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 20 | Yantika et al., (2018) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 ISSN: 2460-9471 | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Etos Kerja X3 : Disiplin Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| 21 | Bukhari & Pasaribu, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 | Varibel Bebas X1 : Motivasi X2 : Kompetensi X3 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. |
| 22 | Kawet & Lengkong, (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.3 ISSN 2303-1174 | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Loyalitas Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 23 | Effendy & Fitria, (2019) JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.2, No.2 ISSN : 2599-171X | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Besarnya pengaruh lingkungan kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar -24,2% . |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 24 | Nabawi, (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2 ISSN 2623-2634 | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja | Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 25 | Naa, (2017) Jurnal Renaissance Vol.4 No.1 e-ISSN : 2527-564X | Varibel Bebas X1 : Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Pelatihan Variabel Terikat Y : Kinerja | Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja |

C. Pengaruh Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antar variabel

a. Pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

Menurut Hackman & Oldham (1976) menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model- JCM*) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis. Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Suryadi, 2019); (Rahmadalena, 2020); (Juwandi, 2020); (Hajati et al., 2018); (Meysi & Irvan, 2017); (Sitanggang, 2018); (Pamungkas, 2016)).

b. Pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja

Dalam teori *development of nasa-tlx task load index* (pengembangan indeks beban tugas) Hart & Sta, (1988) menerangkan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas.

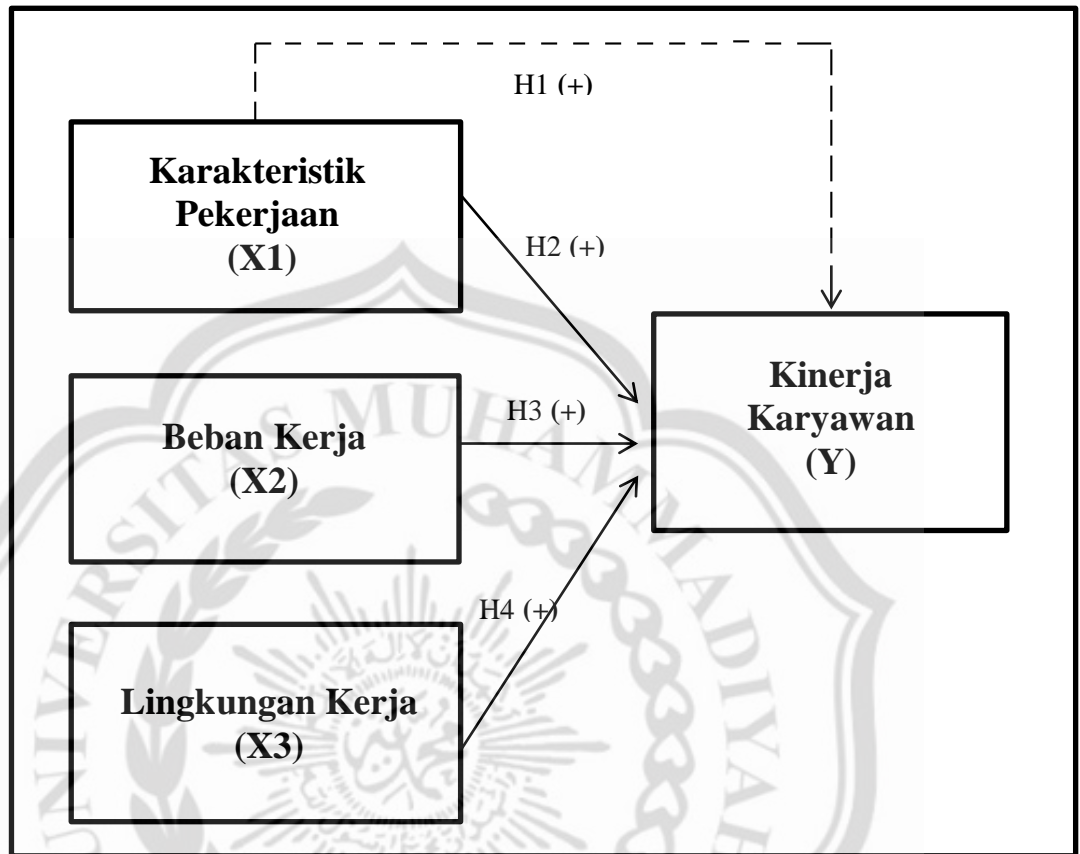
Terdapat beberapa faktor yang tidak dapat mengubah tugas beban kerja (lingkungan, kegagalan sistem, kesalahan). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi beban kerja yang dikenakan tugas dari satu kinerja ke kinerja berikutnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Nabawi, 2019); (Adolfina & Lumintang, 2016); (Lumanaw & Dotulong, 2017); (Rusda Irawati, 2017)).

c. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dalam *Integrating Work Environment Perceptions* (Mengintegrasikan Persepsi Lingkungan Kerja) James & James, (1989) menjelaskan lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor umum iklim psikologis seperti faktor dukungan dan fasilitas pimpinan, peran stres dan kurangnya harmoni, tantangan pekerjaan dan otonomi, kerjasama, kehangatan dan keramahan kelompok kerja. Setiap faktor memberikan informasi berkaitan dengan kemampuan lingkungan yang dirasakan untuk menyediakan pencapaian standar yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Susanty, 2017); (Yantika et al., 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Adolfina & Lumintang, 2016); (Kawet & Lengkong, 2016); (Lumanaw & Dotulong, 2017)).



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————>: Pengaruh secara parsial

----- : Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1 (H1) : Karakteristik Pekerjaan, Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Wijaya Cilacap.

2. Hipotesis 2 (H2): Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Wijaya Cilacap.
3. Hipotesis 3 (H3): Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Wijaya Cilacap.
4. Hipotesis 4 (H4) : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Wijaya Cilacap.

