

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

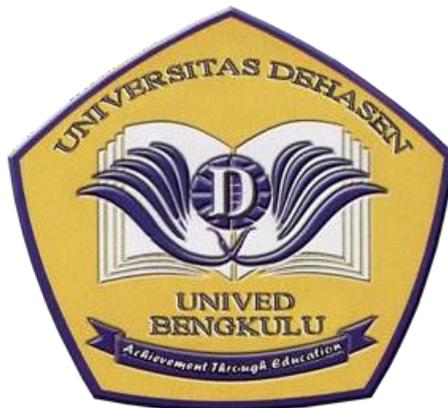
OLEH

ALPIN

NPM. 20040001P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LEBONG**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH

ALPIN

NPM. 20040001P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

ALPIN
NPM. 20040001P

Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama,



SITI HANILA, S.E., M.M
NIDN. 0205037501

Pembimbing Pendamping,



YUDI IRAWAN ABL, S.E., M.M
NIDN. 0208018903

Bengkulu, 22 Agustus 2023

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI

OLEH

ALPIN
NPM. 20040001P

*Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 22 Agustus 2023
Dan dinyatakan LULUS*

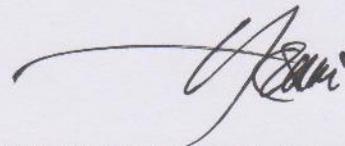
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua



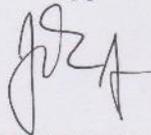
SITI HANILA, S.E., M.M
NIDN. 0205037501

Sekretaris



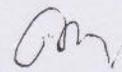
YUDI IRAWAN ABI, S.E., M.M
NIDN. 0208018903

Anggota



IDA ANGGRIANI, S.H., S.E., M.M
NIDN. 0216066801

Anggota



ABDUL RAHMAN, S.E., M.M
NIDN. 0204056001

Bengkulu, 22 Agustus 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Bf. SUWARNI, S.Kom., M.M

NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ku ini kepada :

- ***Istri dan anakku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat agar aku berhasil meraih cita-cita***
- ***Kedua orang tuaku tercinta dan kedua mertua saya pengorbanan dan tetesan keringatmu yang tidak pernah terhapus, serta kasih sayang yang tulus telah mengiringiku di separuh perjalanan hidup, hingga aku telah berhasil menyelesaikan strata satu. Semua itu takkan aku sia-siakan, pengabdian ku tak akan pernah berakhir***
- ***Saudaraku yang telah memberiku yang terbaik dalam bentuk do'a, support dan dukungan sehingga aku dapat menyelesaikan tugas pendidikan S1 dan skripsi ini dengan baik***
- ***Untuk sahabat-sabhatku seperjuangan yang selalu mendukung dan semangatiku untuk melesaikan skripsi ini***
- ***Almamaterku Universitas Dehasen***

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ELECTION SUPERVISORY
AGENCY OF LEBONG REGENCY**

By:
Alpin¹⁾
Siti Hanila and Yudi Irawan Abi²⁾

ABSTRACT

Efforts to improve employee performance include paying attention to workload, both physical workload and mental workload, besides that the work environment must also be considered. The purpose of this study is to determine the effect of workload and work environment on employee performance at the Election Supervisory Agency of Lebong Regency. The sample in this study was all employees at the Election Supervisory Agency of Lebong Regency as many as 32 people consisting of 10 civil servants and 22 honorary people. Data were collected using a questionnaire and the analysis methods used were multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests. The results of the regression analysis show $Y = 18.535 - 0.037X_1 + 0.583X_2$, this illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (workload) and X_2 (work environment) on performance (Y). It means that if the workload and work environment variables increase, performance will increase. The coefficient of determination is 0.297. This means that X_1 (workload) and X_2 (work environment) have an effect on performance (Y) of 29.7% while the remaining 70.3% are influenced by other variables not examined in this study. The results of t test are at the significance level 0.05 explains that partially the workload and work environment variables have a significant influence on the performance variables of the Election Supervisory Agency of Lebong Regency. The results of F test at a significance level of 0.05 explain that the workload and work environment variables have a simultaneous influence (together with the same) on employee performance at the Election Supervisory Agency of Lebong Regency.

Keywords: Workload, Work Environment and Employee Performance.

- 1) Student (Management)
- 2) Supervisors



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KABUPATEN LEBONG

Oleh:

Alpin¹⁾

Siti Hanila dan Yudi Irawan Abi²⁾

RINGKASAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental selain itu lingkungan kerja juga harus diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong sebanyak 32 orang yang terdiri dari 10 orang ASN dan 22 orang honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 18,535 - 0,037X_1 + 0,583 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 29,7% sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong”.

Didalam penyusunan skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran dan masukan secara moral maupun materil. Terhadap pihak-pihak yang telah memberikan bantuan tersebut, maka Peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.Kom., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
3. Ibu Ermy Wijaya, S.E., M.M sekaligus selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Siti Hanila, S.E., M.M selaku pembimbing Pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuanya.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas dehasen

Bengkulu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu Peneliti akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin yarobal 'alamin.

Bengkulu, Mei 2023

Peneliti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LEBONG**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Alpin
NPM : 20040001P
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2023

Yang Menyatakan

ALPIN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Beban Kerja.....	7
2.1.3. Indikator Beban Kerja	8
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	9
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	12
2.1.6 Kinerja.....	13
2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja	16

2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Analisis	18
2.4 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Definisi Operasional.....	21
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	23
3.5 Metode Analisis	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.....	39
4.1.2 Struktur Organisasi	41
4.1.3 Karakteristik Responden.....	42
4.1.4 Uji Validitas.....	45
4.1.5 Uji Reliabilitas	46
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	48
4.1.8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji F).....	49
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji t)	50
4.2 Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	29
Gambar 2. Strultur Organisasi.....	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert	34
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 5. Uji Validitas Indikator Penelitian	45
Tabel 6. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian	47
Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda	47
Tabel 8. Koefisien Determinasi	49
Tabel 9. Hasil Uji F.....	50
Tabel 10. Hasil Uji t.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Beban Kerja (X1)
- Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Kinerja (X1)
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 6. R. Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2014:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang beratnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh

mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban 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 menganggur (Sutarto, 2016:122).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016:19).

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana

pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong merupakan sebuah instansi yang membantu pemerintah dalam pemilihan umum. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai badan pengawas pemilihan umum seluruh pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi karena berhubungan dengan suksesnya pemilihan umum yang harus dilakukan. Dalam bekerja tentunya pegawai dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan juga lingkungan kerja yang tidak konsisten karena harus mengawas diberbagai tempat pemilihan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong adalah tingginya beban kerja yang harus dilakukan oleh pegawai karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan tepat waktu dan dalam waktu yang dekat, apalagi pada saat ini menjelang dilaksanakannya pemilihan umum pada tahun 2024 mendatang. Banyaknya tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai akan menjadi beban kerja bagi pegawai. Untuk lingkungan kerja juga banyak hal yang harus dihadapi oleh pegawai karena sebagai seorang pegawai yang bekerja di Bawaslu pegawai dituntut untuk

banyak bekerja di lapangan dengan jenis lingkungan kerja yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong, sebagai masukan agar dalam pencapaian kinerja yang tinggi harus memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja.
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Beban kerja dengan indikator menurut Arika (2015:44) yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersifat mental, waktu kerja dan waktu istirahat, pelimpahan tugas dan wewenang, faktor somatis dan faktor psikis.

2. Lingkungan kerja dengan indikator menurut Sedarmayanti (2017;27) adalah Penerangan, Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi udara, Kebisingan, Getaran mekanis, Tata warna, Dekorasi, Musik dan Keamanan.
3. Kinerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:12) yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi, inisiatif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut Mardiyanto (2018:43) beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dan juga beban kerja merupakan sesuatu yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu untuk dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara objektif beban kerja dapat diterjemahkan sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah dari keseluruhan aktivitas yang digunakan. Menurut Moekijat (2017: 33) beban kerja merupakan ukuran/patokan yang digunakan oleh seseorang terhadap pernyataan tentang beban dari pekerjaan yang berlebih, ukuran tekanan pekerjaan, serta kepuasan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Dessler (2015:89) beban kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah deskripsi dari tugas dalam daftar pekerjaan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, dan kondisi kerja. Tarwaka (2014:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana

digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2014:57), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kemampuan fisik maupun psikologis pekerja harus sesuai dan seimbang pada setiap beban kerja yang diterima seseorang. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik seperti mengangkat dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat kemampuan atau keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya.

Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

2.1.3. Indikator Beban kerja

Menurut Arika (2015:44) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

3. Waktu kerja dan waktu istirahat

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.

4. Pelimpahan tugas dan wewenang

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.

5. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

6. Faktor psikis

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Munandar (2015:96), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan

merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan.

Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:77), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nawawi (2013:112) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara : 2015:88).

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:27) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 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. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan..

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016:98) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.6 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan

pimpinan atau *team leader*.

- c) Faktor *team* meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani (2013:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:181) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain:

- a) Keterampilan merencanakan meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.
- b) Keterampilan mengorganisasi meliputi: mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
- c) Keterampilan mengarahkan meliputi: kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
- d) Keterampilan mengendalikan, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
- e) Menganalisis masalah meliputi: menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

2.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:12), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu

kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau

padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Setiawan, (2016:15), ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan dari suatu pekerjaan tertentu.

3) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4) Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Manalu (2020) mahasiswa Universitas Sumatera Utara dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan tetap PT. Madu Nusantara Medan. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan dengan nilai sig 0,790, hal ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan walaupun tidak dominan. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Silva (2021) mahasiswa Universitas Nusa Nipa Meumere dengan judul Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (nilai t hitung dengan nilai signifikan 0,914. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ 0,109 < 2,026). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,147 > 2,026). Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.

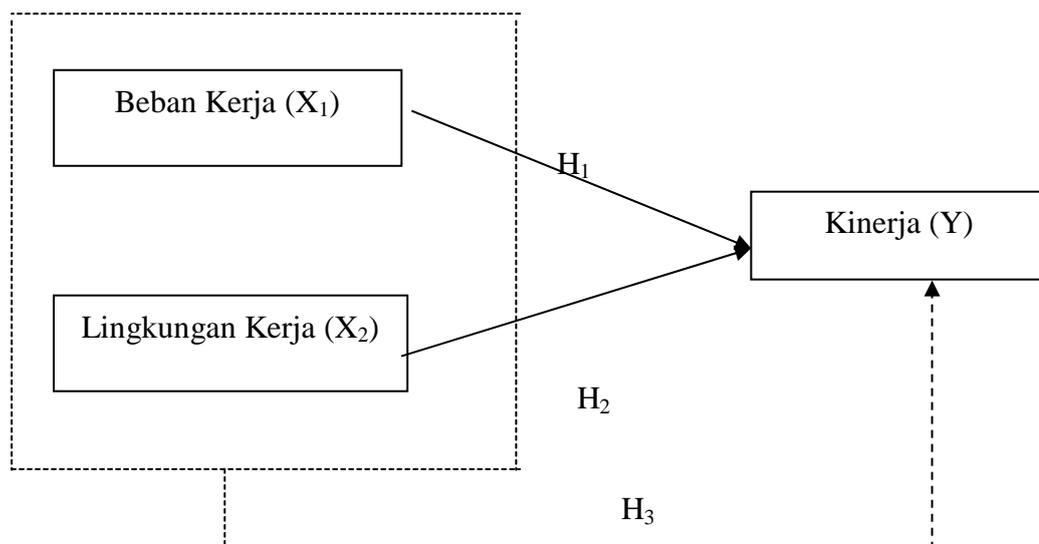
3. Soleh dan Abi (2022) Dosen Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6.199 - 336 X_1 - 0.813 X_2$. Hasil penelitian dan hipotesis Beban Kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (-3.164 > 2.02809) dan $sig < \alpha$ (0,000 < 0,050). Disiplin Kerja X_2 , menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (5.079 > 2.02809) dan $sig < \alpha$ (0,000 < 0,050). Secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Yulistin (2022) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Penyidik Dit Reskrim Polda Bengkulu. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji f menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara bersamaan.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

—————▶ : Pengaruh secara parsial

-----▶ : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong. Dengan indikator:
 - a. tugas-tugas yang bersifat fisik
 - b. tugas-tugas yang bersifat mental

- c. waktu kerja dan waktu istirahat
 - d. pelimpahan tugas dan wewenang
 - e. faktor somatis dan faktor psikis.
2. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan indikator:
- a. Penerangan
 - b. Temperatur
 - c. Kelembaban
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Kebisingan
 - f. Getaran mekanis
 - g. Tata warna
 - h. Dekorasi
 - i. Musik
 - j. Keamanan.
3. Kinerja adalah hasil upaya Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Dengan indikator:
- a. kualitas pekerjaan
 - b. kuantitas pekerjaan
 - c. pengetahuan pekerjaan

- d. kerjasama tim
- e. kreatifitas
- f. inovasi
- g. inisiatif

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong sebanyak 32 orang yang terdiri dari 10 orang ASN dan 22 orang honorer.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2016:85) metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian sebanyak 32 orang pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi:

Menurut Sugiyono (2016:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan secara langsung kelapangan ke Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong .

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang

ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 21.0. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilatas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

- X_1 = beban kerja
 X_2 = lingkungan kerja
 b_1, b_2 = koefisien korelasi
 a = Nilai konstanta
 e = error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

5. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

