

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini meliputi fasilitas dan peralatan kerja, kondisi kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antar karyawan di tempat kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Pengertian lain lingkungan kerja merupakan semua faktor atau unsur yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019) lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat dan bahan yang diperlukan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Menurut (Putra & Laily, 2019) lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Manajer atau pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan mereka agar selalu aman dan nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengerjakan tugas mereka secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Namun, ketidaksamaan dalam lingkungan kerja yang dibiarkan dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak buruk pada karyawan.

Lingkungan kerja adalah konsep yang sangat penting dalam psikologi industri dan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2018), lingkungan kerja mencakup "elemen-elemen fisik dan psikologis dari tempat kerja". Menurut (Nweke & Orji, 2019), lingkungan kerja didefinisikan sebagai tempat kerja secara fisik dan psikologis, termasuk peralatan, teknologi, tata letak, keamanan, dukungan sosial, dan budaya organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara spesifik dapat dijelaskan sebagai kombinasi dari fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal mulai dari ruang fisik, budaya perusahaan, hubungan antar rekan kerja, hingga kebijakan dan praktik yang ada di tempat kerja. Secara fisik, lingkungan kerja mencakup ruang kerja, fasilitas, dan desain ruangan yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas seseorang. Misalnya, pencahayaan yang baik, suasana yang nyaman, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja yang baik.

2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Berikut beberapa manfaat lingkungan kerja menurut (Nweke & Orji, 2019) :

1. Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan
3. Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan
4. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut (Yoga et al., 2019) ada beberapa dimensi Lingkungan Kerja diantaranya :

1. Tempat Kerja
2. Fasilitas Kerja
3. Alat bantu pekerjaan
4. Kebersihan
5. Pencahayaan
6. Ketenangan

2.4 Pengertian Motivasi Kerja

Teori *Hierarchy of Needs* oleh Abraham Maslow dalam (Tjahyanti, 2015) memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Menurut teori ini, kebutuhan manusia yang terorganisir dalam hierarki tersebut menjadi sumber utama motivasi individu. Maslow berpendapat bahwa individu akan terdorong untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi hanya setelah kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi. Ini berarti bahwa motivasi seseorang akan muncul ketika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah belum terpenuhi atau belum sepenuhnya terpenuhi. Misalnya, jika individu belum memiliki makanan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiknya, maka motivasinya akan terfokus pada mencari makanan. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, individu akan terdorong oleh motivasi untuk mencapai kebutuhan berikutnya dalam hierarki, seperti kebutuhan akan keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Dalam konteks motivasi kerja, penerapan teori ini berarti bahwa kepuasan dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan hierarkis.

Menurut Sarwoto (2012) dalam (Yoga et al., 2019), motivasi memiliki akar kata dari bahasa Latin "*movere*" yang artinya dorongan atau penggerak. Secara spesifik, motivasi

dapat dijelaskan sebagai suatu proses memberikan dorongan atau penggerak kepada bawahan agar mereka mau bekerja dengan tulus ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut (Wardhana et al., 2016), motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan suatu tindakan yang diinginkan. Mereka menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Menurut (Wulandari & Prayitno, 2017) fungsi dari motivasi adalah untuk mendorong timbulnya perilaku atau tindakan, di mana motivasi berfungsi sebagai pengarah dan penggerak dalam melakukannya. Motivasi diartikan sebagai sesuatu yang memulai suatu gerakan, sehingga mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Rahmawati & Sulistyono, 2015) juga menekankan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Bangun et. al., 2012) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mendorong seseorang untuk meningkatkan tingkat kepribadian mereka menjadi yang lebih baik. Menurutnya, motivasi juga dapat diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Dalam konteks perusahaan, motivasi memegang peran penting bagi karyawan, karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dan memotivasi mereka merupakan hal yang sulit dipecahkan. Oleh karena itu, seorang manajer harus selalu memperhatikan sifat dan karakteristik dari setiap karyawan di perusahaan yang mereka kelola.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat dan dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk bersemangat, fokus, dan berusaha untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Ini seperti "api" yang membakar semangat seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka merasa termotivasi untuk bangun setiap hari dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini dapat datang dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, minat dan gairah terhadap bidang pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengakuan atau apresiasi atas kontribusi mereka. Motivasi kerja membuat seseorang merasa bersemangat dan memiliki fokus yang jelas terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dorongan ini membantu individu untuk mengatasi rintangan dan tantangan dalam pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka.

2.5 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Taufik & Prasetyo, 2020), motivasi kerja memiliki beberapa manfaat, di antaranya :

1. Meningkatkan kinerja karyawan
Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih efektif dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja
Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
3. Meningkatkan loyalitas karyawan
Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal dan terikat pada perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.
4. Meningkatkan inovasi dan kreativita
Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berani mengambil risiko dalam menghasilkan inovasi dan kreativitas baru.

2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa dimensi Motivasi Kerja diantaranya yaitu :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

2.7 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) beban kerja adalah kumpulan atau jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Rianita, et al., 2019), beban kerja adalah kuantitas atau jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam suatu periode tertentu. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat

menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Menurut (Sarwono & Suharto, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu waktu tertentu, serta intensitas dan kompleksitas tugas yang harus dijalankan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan dan stres pada karyawan.

Sedangkan menurut (Wijaya, et al., 2018), beban kerja adalah ukuran jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu tinggi dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan.

Dari pengertian beberapa peneliti terdahulu penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja secara spesifik dalam pekerjaan sehari-hari dapat dijelaskan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Itu adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam satu waktu. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang ada, semakin besar beban kerja yang harus dihadapi. Pada dasarnya, beban kerja dapat diibaratkan seperti tumpukan pekerjaan yang perlu diselesaikan. Semakin tinggi tumpukan tersebut, semakin besar tekanan dan kewajiban yang harus ditangani oleh individu tersebut. Beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kesulitan tugas, tenggat waktu yang harus dipatuhi, dan sumber daya yang tersedia. Dalam situasi beban kerja yang tinggi, individu mungkin merasa tertekan dan merasa sulit untuk mengelola waktu dengan baik. Namun, jika beban kerja terlalu ringan, individu mungkin merasa bosan atau tidak termotivasi. Penting bagi individu dan organisasi untuk mencari keseimbangan yang tepat dalam beban kerja, di mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Dengan demikian, individu dapat menghadapi tugas-tugas dengan efektif dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi.

2.8 Manfaat menghindari Beban Kerja yang berlebihan

Dalam penelitian (Muda, I. & Noor, S., 2021). disebutkan bahwa menghindari beban kerja yang berlebihan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan kecelakaan kerja, yang semuanya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan

memastikan bahwa mereka tidak terbebani dengan tugas-tugas yang melebihi kapasitas dan kemampuan mereka. Dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan, karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

2.9 Indikator Beban Kerja

Menurut (Hastutiningsih, 2018) indikator Beban Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompleksitas pekerjaan
2. Aktivitas fisik dalam bekerja
3. Tempo pekerjaan
4. Keberhasilan pekerjaan
5. Rasa puas dengan hasil pekerjaan untuk mencapai performansi

2.10 Pengertian Kinerja

(Guanabara et al., 2020) memaparkan bahwa kinerja karyawan meliputi hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), istilah kinerja atau *performance* merujuk pada prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.

Menurut Armstrong & Baron dalam (Fahmi, 2013), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun organisasi nirlaba yang dihasilkan selama satu periode. Menurut (Tarigan & Rozzyana, 2018), kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja, keteraturan, loyalitas, tanggung jawab, kreativitas, dan pengetahuan karyawan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disiapkan sebelumnya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat (Handayani et al., 2022).

Penilaian kinerja di suatu organisasi memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena menjadi indikator dalam menentukan upaya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk melakukan penilaian kinerja di suatu organisasi sangatlah penting (Guanabara et al., 2020).

2.11 Manfaat Kinerja

(Sedarmayanti, 2014) menyatakan bahwa manfaat dari kinerja karyawan yang baik antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas organisasi
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi
3. Meningkatkan kualitas produk atau layanan
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan
5. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan

2.12 Indikator Kinerja

Menurut (Hastutiningsih, 2018) kinerja memiliki beberapa indikator diantaranya:

1. Aspek teknis
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan, implementasi pekerjaan yang di instruksikan, kemampuan untuk mengembangkan diri secara teknis pekerjaan, kepekaan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Aspek non teknis
Kerjasama antara karyawan/bagian lain, keterlibatan administrasi seperti izin atau cuti, komunikasi, kesadaran tanggung jawab.
3. Aspek kepribadian

2.13 Landasan Empiris

Tabel 2. 1 Landasan Empiris

No.	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1.	(Guanabara et al., 2020)	PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV LAKSANA	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi

		KAROSERI UNGERAN		kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	(Handayani et al., 2022)	<i>EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIPATAJAYA SEJAHTERA ABADI</i>	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Parulian & Ahmad Hidayat Sutawijaya, 2020)	<i>EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON WORKLOAD AND ITS IMPLICATIONS ON</i>	Kuantitatif	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

		<i>EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) UP3 KEBON JERUK</i>		<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Beban Kerja Berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	(Rukmana, 2020)	<i>THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE OF PT GEMA SOERYA SAMODRA</i>	Kuantitatif	<p>1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan</p> <p>2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</p> <p>3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi berpengaruh</p>

				positif dan signifikan terhadap kinerja 5) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	(Banasik, 2015)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI UD PABRIK ADA PLASTIC	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	(Hermawan, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Beban

				kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
7.	(Ahmad et al., 2019)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO	Kuantitatif	Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado dan Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
8.	(Rahayu & Rushadiyati, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

		Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai		<p>parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
9.	(Wiryang Surya Archie, Rosalina	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN	Kuantitatif	Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan

	Koleangan, 2019)	KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO		terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado dan Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
10.	(Wulandari & Prayitno, 2017)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING		komitmen organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja menjadi faktor dominan dalam membentuk komitmen organisasi yang berdampak pada OCB.
11.	(Paramita dewi, 2017)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN	Kuantitatif	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat

				<p>Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.</p>
12.	(Yoga et al., 2019)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan: motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat</p>

				<p>Statistik (BPS) Brebes, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, dan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes</p>
13.	(Putra & Laily, 2019)	<p>PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PARA BATHARA SURYA</p>	Kuantitatif	<p>Beban Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan</p>

				Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya pada bagian pengemudi.
14.	(Wahyuni, 2020)	PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ACEH TAMIANG	Kuantitatif	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh, Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif tidak

				signifikan terhadap Kinerja pegawai
--	--	--	--	---

2.14 Pengembangan Hipotesis

2.14.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan semua faktor atau unsur yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019) lingkungan kerja meliputi keseluruhan alat dan bahan yang diperlukan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Hal ini didukung oleh penelitian (Ahmad et al., 2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, didukung juga dari penelitian (Yoga et al., 2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS), didukung dari penelitian (Putra & Laily, 2019) yang menunjukkan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, didukung juga oleh penelitian (Parulian, 2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung juga oleh penelitian (Banasik, 2015) menghasilkan penelitian yaitu Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karena, Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor-faktor seperti kenyamanan, motivasi, dan dukungan sosial dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal pada kinerjanya. Selain itu, dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan manajemen juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan rasa percaya pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan masalah. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan Maka, dibentuklah hidpotesis sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung

2.14.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wulandari & Prayitno, 2017) fungsi dari motivasi adalah untuk mendorong timbulnya perilaku atau tindakan, di mana motivasi berfungsi sebagai pengarah dan penggerak dalam melakukannya. Motivasi diartikan sebagai sesuatu yang memulai suatu gerakan, sehingga mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Rahmawati & Sulistyono, 2015) juga menekankan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian (Handayani et al., 2022) yang menjelaskan tentang Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung juga oleh penelitian (Rukmana, 2020) menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, didukung juga oleh penelitian (Wulandari & Prayitno, 2017) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan berdampak pada kinerja karyawan, didukung oleh penelitian (Wiryang, et.al., 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) area Manado, dan didukung oleh penelitian dari (Putra & Laily, 2019) menghasilkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, maka mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Maka, dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung

2.14.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sarwono & Suharto, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu waktu tertentu, serta intensitas dan kompleksitas tugas yang harus dijalankan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan dan stres pada karyawan.

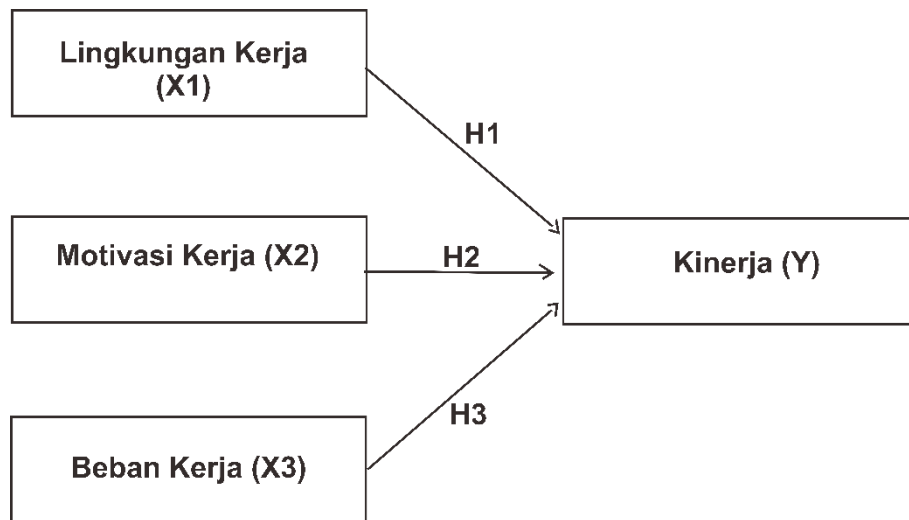
Hal ini didukung oleh penelitian (Rukmana, 2020) yang menjelaskan tentang Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan, didukung juga oleh penelitian (Putra & Laily, 2019) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, didukung oleh penelitian (Wahyuni, 2020) menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kab. Aceh, didukung penelitian dari (Paramita, 2017) yang menghasilkan penelitian Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan didukung juga oleh penelitian (Hermawan, 2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin akan merasa stres, lelah, dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mengganggu fokus dan konsentrasi mereka. Selain itu, jika beban kerja tidak seimbang atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan seimbang dan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan Maka, dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung

2.15 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian hipotesis diatas tentang penjelasan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja dalam penelitian ini, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir