

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Review hasil penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang relevan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya, penelitian mengkaji pengaruh variabel x dengan variabel y. Saat ini, peneliti belum dapat menemukan judul peneliti terdahulu yang sama dengan judul peneliti saat ini, namun terdapat kesamaan variable. Untuk meriview hasil penelitian terdahulu penulis harus memenuhi syarat yang sudah tersedia di pedoman skripsi. Berikut adalah review jurnal-jurnal di antaranya:

Penelitian pertama oleh Kusumastuti et. all (2019), variabel bebas (x) yang diambil yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (y) kinerja karyawan serta dimediasi oleh kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi SP Alumunium Yogyakarta dengan jumlah 115 karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan

berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.

Penelitian kedua oleh Putri et. All (2019), variabel bebas (x) yang diambil yaitu lingkungan kerja, lalu variabel terikat (y) nya adalah kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling sebagai pengambilan sampel teknik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden dari PT. Gatra Mapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga oleh Al-Omari et. All (2017), diambil dari jurnal internasional, penelitian ini mengambil variabel bebas (x) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (y) kinerja kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan lingkungan pada kinerja pekerjaan. Perusahaan teknik diambil sebagai studi kasus dengan jumlah sampel 85 karyawan. Metodologi kuantitatif menyiratkan survei cross-sectional digunakan untuk memenuhi tujuan studi selain Tinjauan Literatur. Dimensi yang berbeda diperiksa dikaitannya dengan faktor lingkungan kerja, termasuk kebisingan; suhu; udara; cahaya dan warna; ruang dan perusahaan kepuasan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan (SPSS, Versi 22). Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi, dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan harus mendapatkan lebih banyak perhatian. Disarankan agar pemilik harus mengambil inisiatif untuk memotivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Saat karyawan termotivasi, mereka prestasi kerja akan meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Wandu et al. (2019), penelitiannya mengambil variabel bebas (x) Pengaruh Komunikasi dan variabel terikat (y) Kinerja Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil tempat penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian kelima oleh Fachrezi et al. (2020). Penelitian ini memiliki variabel bebas (x) komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja, serta variabel terikat (y) kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji analisis jalur. Uji analisis jalur bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit Safety, Risk, and Quality Control pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian keenam oleh Dimas Okta Ardiansyah, penelitian ini bervariasi bebas (x) komunikasi dan variabel terikat (y) kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (probabilitas sampling), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (simple random sampling). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis Partial Least Square (PLS) – Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Ong Choon Hee et. All (2019), yang memiliki variabel x komunikasi dan variabel y kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji jenis-jenis komunikasi seperti komunikasi horizontal, komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan pengembang properti di Malaysia. Survei pendekatan kuisioner diterapkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Total 120 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah (DC) dan horizontal komunikasi (HC) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian mampu memberikan wawasan dan informasi penting untuk pengembangan properti perusahaan untuk lebih memahami

pentingnya komunikasi antar karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini terjadi, manajemen dapat fokus pada pengembangan lunak keterampilan untuk meningkatkan kemampuan berekspresi dan berkomunikasi di antara para karyawan. Manajemen harus mengatur lebih banyak kegiatan seperti itu sebagai pertemuan antar departemen untuk menciptakan ikatan yang berkualitas antar departemen atasan dan bawahan. Pelatihan dan pengembangan yang tepat rencana harus ditetapkan untuk mewujudkan komunikasi yang efektif di organisasi.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Irawati et. All (2017). Penelitiannya bervariasi bebas beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini menarik data dari 71 responden di Departemen Molding dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner, untuk mengetahui uji regresi linier berganda terhadap variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap karyawan kinerja, yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Syabani et. All (2019), penelitian ini memiliki variabel bebas beban kerja dan motivasi, serta variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui: Pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Beban Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel Burnout karyawan PT BeSmart Global Indonesia, dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel Burnout karyawan PT BeSmart Global Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisa SEM dengan menggunakan software SmartPLS. Data dari kuesioner yang disebarkan kepada 86 karyawan PT BeSmart Global Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel Burnout secara signifikan. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara langsung dan tidak

langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel Burnout karyawan secara signifikan.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Siswanto et. All (2019), penelitian ini memakai variabel bebas (x) beban kerja dan variabel terikat (y) kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu variabel yang kontradiktif, apakah mempengaruhi kinerja pegawai atau tidak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank atau tidak. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bank. Sampel penelitian meliputi 74 karyawan bank di sekitar Kota Blitar, Jawa Timur, Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Itu juga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. Implikasi manajerial saat ini penelitian adalah pemberian beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kenyamanan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan tingkat mampu menyesuaikan beban kerja lebih karena mereka memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, salah satunya yaitu lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, sistem kerjanya, serta pengelolaan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, layout ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, pemakaian warna, dan peralatan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi,

penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2.2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan jika suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja terdapat dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berinteraksi dengan karyawan, contohnya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja general. Lingkungan kerja ini merupakan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selain itu, Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa terdapat pula lingkungan kerja non fisik di mana semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan sesama rekan kerja, para staff, maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Perlu adanya suasana kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin 2016:18). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang cukup penting karena mampu memengaruhi kinerja karyawan.

2.2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan jika suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Indikator lingkungan kerja ada beberapa bagian, yaitu seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.2.2. Komunikasi

2.2.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Hamali (2016), komunikasi merupakan proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Mangkunegara (2018), komunikasi yaitu langkah pemindahan sebuah informasi, ide, dan penjelasan dari satu orang kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang dimaksud. Menurut Effendy (Naim, 2016) menyatakan bahwa komunikasi sebagai proses pernyataan antar manusia. Pernyataan yang dimaksud merupakan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya.

Menurut pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pemberian informasi seseorang untuk pihak lain, baik dari individu maupun kelompok agar mampu melaksanakan pekerjaan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan maksimal.

2.2.2.2. Pola Komunikasi

Komunikasi vertikal merupakan jenis komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya atau sebaliknya. Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai pemberian tugas, pemberian arahan, ataupun pelaporan serta pertanggung jawaban. Komunikasi horizontal adalah bentuk komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain yang memiliki tingkatan yang sama. Komunikasi yang terjadi biasanya berupa koordinasi, kerja sama, dan lain sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain.

2.2.2.3.Fungsi Komunikasi

Berikut ini adalah beberapa fungsi komunikasi menurut Marwansyah (2010:321):

1. Fungsi Informasi

Komunikasi memungkinkan adanya penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang orang perusahaan butuhkan dalam mennggerjakan tugas-tugas mereka.

2. Fungsi Perintah dan Instruksi

Terlihat dalam komunikasi antara atasan dan bawahan. Di sini, bawahan sebagai penerima informasi sehingga dapat bekerja dengan baik.

3. Fungsi Persuasif

Komunikasi mampu menambahkan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa saja yang harus dikerjakan, apa saja prestasinya, dan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Fungsi Integrasi

Artinya memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara pemimpin dan karyawan, maupun antar karyawan.

5. Fungsi Pengeluaran Emosi.

Kelompok kerja merupakan sumber interaksi utama. Komunikasi dalam kelompok merupakan teknik utama yang digunakan karyawan untuk menunjukkan emosi mereka.

2.2.2.4.Indikator Komunikasi

Menurut Arni (2016), yang menjadi indikator komunikasi yakni komunikasi dengan atasan dan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi dengan atasan ini memiliki sub indikator berupa bagaimana atasan memberi arahan yang baik

kepada staf-stafnya. Lalu komunikasi dengan rekan kerja dapat berupa meminta bantuan untuk mengerjakan hal lain dan juga mampu mewakili di saat adanya rapat.

2.2.3. Beban Kerja

2.2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Everly dkk., (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) menyatakan jika beban kerja adalah keadaan ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Selain itu, beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) merupakan sebuah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Terdapat dua faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh, yaitu 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, yang kedua yaitu organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya, lalu ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Dan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi

sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.2.3.2.Faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja di antaranya:

1. Faktor Internal Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

2.2.3.3.Indikator Beban Kerja

Koesmowidjojo (2017) memberikan indikator beban kerja berupa kondisi tubuh, tugas fisik, dan organisasi kerja. Masing-masing indikator memiliki sub indikator, kondisi tubuh memiliki sub indikator berupa fisik yang sehat, tugas fisik memiliki indikator berupa tanggung jawab pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan. Dan organisasi kerja membutuhkan durasi penyelesaian pekerjaan dan juga lamanya waktu bekerja.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku manusia dalam suatu perusahaan yang mampu memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sinambela, dkk (2018:480) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian, dari berbagai pendapat diatas dapat penulis definisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan definisi di atas, maka kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Optimalisasi kinerja sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut.

2.2.4.2.Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189): lima belas faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan di antaranya:

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan karyawan, memiliki arti bahwa seorang karyawan harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi ialah kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan.
9. Kepuasan kerja didapatkan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen adalah ketertarikan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
13. Disiplin kerja yaitu melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018), yakni:

1. Beban Kerja yang merupakan rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.
2. Lingkungan kerja yaitu kondisi dan suasana tempat seseorang bekerja.

2.2.4.3.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa hal yang dapat menjadi indikator pada kinerja karyawan, yaitu kemampuan atau keahlian. Dalam poin ini kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mampu menjadi poin pertanyaan. Lalu terdapat rancangan kerja, pada poin ini rancangan pekerjaan dalam satu hari dapat dipertanyakan. Dan pengetahuan karyawan akan pekerjaan yang akan dilakukan dapat menjadi indikator kinerja karyawan.

2.2.5. *Work From Home*

Work from home (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat COVID-19 yang memiliki arti bekerja dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti saat ini.

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja selama *Work From Home* terhadap Kinerja karyawan Krona Indonesia

Lingkungan kerja yang tenang mampu memengaruhi karyawan selama *Work From Home*, jika lingkungan kerja ramai, banyak distraksi, tentu akan menurunkan semangat karyawan sehingga kinerjanya pun menurun,

2.3.2. Pengaruh Komunikasi selama *Work From Home* terhadap Kinerja karyawan Krona Indonesia

Komunikasi adalah kunci kerja yang sukses. Jika komunikasi tersendat, maka tugas yang dikerjakan akan terhambat pula. Selain itu, jika informasi yang disampaikan berbeda dengan awalnya, tentu akan memengaruhi tanggung jawab seorang karyawan. Tugas yang terhambat akan memengaruhi kinerja karyawan di mata pemimpin.

2.3.3. Pengaruh Beban Kerja selama *Work From Home* terhadap Kinerja karyawan Krona Indonesia

Menumpuknya pekerjaan yang diberikan oleh atasan, tentu akan menjadi beban kerja bagi karyawannya. Jika yang diberikan tugas berat dengan waktu pengumpulan yang sedikit, karyawan akan merasa kewalahan dan memperburuk apapun yang dikerjakan.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah hasil yang bersifat sementara atau pendugaan dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini, maka hipotesisnya adalah:

Pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

1. Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).
2. Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

Pengaruh X_2 (Komunikasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

1. Diduga tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Y Kinerja Karyawan).
2. Diduga terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Y Kinerja Karyawan).

Pengaruh X_3 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

1. Diduga tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).
2. Diduga terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

