

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Grand Theory**

###### **a. Teori Atribusi**

Istilah *Grand Theory* merupakan gabungan dari kata “*Grand*”, yang berarti inti atau dasar dan “*Theory*”, yang berarti teori atau kerangka pemikiran. Maka dari itu, *grand theory* merujuk pada teori dasar atau teori inti. Istilah *grand theory* pertama kali dikemukakan oleh Charles Wright Mills, seorang ahli dalam ilmu sosial. *Grand theory* adalah teori yang mendeskripsikan secara menyeluruh mengenai fenomena sosial, sejarah atau pengalaman manusia. Teori ini memiliki sifat abstrak dan umum, serta menjadi landasan bagi teori-teori lain.

Teori atribusi, teori ini diperkenalkan oleh Fritz Heider dan menjadi teori landasan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori ini, tindakan atau perilaku individu bisa diakibatkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari tindakan yang dikontrol oleh individu itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar individu. Menurut Heider, teori atribusi menjelaskan cara seseorang dalam mencerna atau memproses suatu informasi, baik yang berasal dari dalam diri seperti sikap, sifat dan karakter, maupun dari luar seperti tekanan akibat situasi atau kondisi tertentu, guna membangun pemahaman mengenai perilaku seseorang. Teori ini memberikan wawasan tentang faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi berbagai situasi dan kondisi yang dialami.

Teori atribusi, yang diperkenalkan oleh Fritz Heider di tahun 1958, bertujuan untuk menjelaskan variasi perbedaan penilaian terhadap individu yang tergantung pada interpretasi atribusi yang diberikan pada tindakan tertentu. Teori ini mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh gabungan dari faktor internal dan eksternal.

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi cukup relevan untuk menjelaskan mengapa perilaku seseorang dalam memenuhi target pekerjaan (kinerja) ditentukan oleh suatu keadaan. Seperti motivasi, beban dan lingkungan kerja yang ada di ruang lingkup pekerjaan menjadi penentu yang penting. Seorang individu yang mempunyai motivasi yang tinggi, beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kemungkinan besar akan mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menggambarkan konsep bahwa pengetahuan internal dan eksternal berperan sebagai kunci dalam atribusi perilaku terkait dengan kinerja.

### **2.1.2 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah bidang penelitian yang mendiskusikan mengenai pertalian manusia di organisasi, mencakup studi sistematis mengenai perilaku, susunan dan proses organisasi. Organisasi diciptakan manusia untuk meraih tujuan dan mengembangkan dirinya. Manusia dan organisasi mempunyai pertalian dan saling menguntungkan. Perilaku organisasi sifatnya abstrak, melahirkan pemikiran yang kompleks dan analisisnya bersifat situasional. Oleh karenanya perilaku organisasi belum mempunyai prinsip yang sifatnya baku dan berlaku untuk semua kondisi (Pranogyo dkk., 2021: 10).

(Hartini dkk., 2021) perilaku organisasi mencakup studi mengenai organisasi dari berbagai sudut pandang, metode, dan analisis. Setiap kali orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang berperan. Studi perilaku organisasi mencoba memahami dan memodelkan faktor-faktor ini. Seperti semua ilmu sosial, studi organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksi dan menjelaskan.

Teori perilaku organisasi dalam penelitian ini dapat membantu pemimpin memahami dinamika perilaku di tempat kerja, sehingga mereka dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Selain itu, perilaku organisasi dapat membantu dalam merancang kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen yang mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut (Tsauri, 2014: 4) kinerja dapat diartikan sebagai hasil (*output*) dari sebuah proses yang dilaksanakan oleh semua elemen organisasi terhadap sumber-sumber khusus yang dipergunakan (*input*). Untuk mencapai tujuan tertentu organisasi, kinerja juga merupakan hasil dari berbagai tindakan yang dilakukan. Dalam struktur organisasi terdapat keterkaitan antara kinerja individu (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*organization performance*). Organisasi pemerintah dan swasta, baik besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan harus melalui serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu yang secara aktif berfungsi sebagai pelaku. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi hanya dapat terjadi berkat upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi itu.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya berdasarkan syarat tertentu untuk sebuah pekerjaan tertentu. Kinerja berperan sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Budiyanto & Mochklas, 2020).

#### **b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kompri, 2020: 8) antara lain:

##### **1) Sikap Mental**

Bagaimana seseorang bekerja dapat dipengaruhi oleh perspektif mental mereka.

##### **2) Pendidikan**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, semakin besar kemungkinan mereka bekerja dengan lebih baik.

##### **3) Keterampilan**

Pegawai yang memiliki keterampilan akan bekerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memiliki keterampilan.

##### **4) Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### **5) Tingkat Penghasilan**

Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

##### **6) Kedisiplinan**

Kedisiplinan yang baik dan nyaman bisa meningkatkan kinerja pegawainya.

7) Komunikasi

Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas.

8) Sarana dan Prasarana

Perusahaan harus menyediakan sarana dan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan.

9) Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

**c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam (Silaen dkk., 2021: 6) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur berdasarkan kesempurnaan tugas yang dilakukan oleh keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai mengenai hasil pekerjaan yang mereka capai.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan ditunjukkan dalam satuan dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan kegiatan dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

#### 4) Efektivitas

Meningkatkan hasil pemanfaatan sumber daya setiap satuan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

#### 5) Komitmen

Sebuah tingkat di mana seorang karyawan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

### 2.1.4 Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah pendorong yang asalnya dari dalam diri seseorang (internal) ataupun dari luar (eksternal), yang membuat pegawai mau mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan dari organisasi dan tujuan pegawai bisa terwujud dengan menunjukkan karakteristik pegawai yang berpengalaman. (Yuliana dkk., 2024).

Sedangkan menurut (Tsauri, 2014: 164-165), motivasi diambil dari bahasa Latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja merupakan keinginan seorang pegawai untuk bekerja yang muncul akibat dorongan dari dalam diri pegawai yang bersangkutan, sebagai hasil penggabungan antara kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial, yang kekuatannya bergantung pada proses penggabungan tersebut. Selain itu, motivasi merupakan sebuah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk berbuat. Individu yang enggan bertindak sering kali disebut kurang memiliki motivasi. Faktor atau motivasi itu bisa muncul dari lingkungan sekitar maupun

dari dalam diri sendiri. Sebagai hasilnya, motivasi kerja adalah gejala psikologis yang dinamis, beragam, dan khusus untuk setiap individu.

**b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut (Kompri, 2020: 112-113), yakni:

1) Ganjaran yang Pantas

Para pegawai mengharapkan sistem penggajian dan kebijakan kenaikan jabatan secara adil, tidak ambigu, dan jelas. Apabila gaji dianggap sebagai bentuk keadilan yang berlandaskan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu serta standar penggajian, kemungkinan besar akan menciptakan kepuasan. Pastinya, tidak semua pegawai berfokus pada pencarian uang. Akan tetapi, banyak orang mau menerima gaji yang relatif lebih rendah asalkan dapat bekerja di tempat yang diinginkan atau memiliki pekerjaan yang tidak terlalu menuntut atau memiliki lebih banyak kekuasaan dalam menjalankan tugas mereka.

2) Kondisi Kerja yang Mendukung

Pegawai perhatian terhadap lingkungan kerja, baik itu demi kenyamanan individu maupun untuk memudahkan pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai lebih menyukai lingkungan yang bersifat fisik tidak berbahaya atau merepotkan. Suhu, pencahayaan, kebisingan dan berbagai faktor lingkungan lainnya sebaiknya tidak dalam kondisi ekstrem, seperti sangat panas atau terlalu redup.



### 3) Rekan Kerja yang Mendukung

Saat bekerja, pegawai tidak hanya mencari penghasilan semata, tidak hanya berusaha mencapai prestasi kerja, tetapi juga menginginkan koneksi yang lebih bagus dengan koleganya.

### c. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam (Silaen dkk., 2021: 23) indikator motivasi adalah :

#### 1) Balas Jasa

Semua hal yang berupa jasa, barang dan uang sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai karena kontribusinya dalam organisasi.

#### 2) Prestasi Kerja

Hasil yang diperoleh atau yang diharapkan oleh setiap orang dalam bekerja. Ukuran untuk setiap individu tidaklah sama karena setiap orang memiliki perbedaan.

#### 3) Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang disampaikan oleh pimpinan mengenai apakah karyawannya telah menyusun motivasi yang dialokasikan atau belum.

#### 4) Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan sendiri apakah bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 2.1.5 Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang perlu dilakukan oleh pegawai pada sebuah pekerjaan tertentu dan



seberapa banyak energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya tersebut dalam periode tertentu. Beban kerja dapat diukur dengan berbagai metode seperti pengamatan langsung, pengukuran kognitif dan pengukuran fisiologis. (Rachman dkk., 2023: 53).

Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang timbul akibat adanya batasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas. Ketika menyelesaikan pekerjaan, pegawai dapat menuntaskan tugas itu pada tingkatan spesifik. Namun jika batasan yang dimiliki pegawai tersebut mengganggu atau menghambat terwujudnya hasil kerja pada level yang diinginkan menunjukkan adanya perbedaan antara level keterampilan yang diinginkan dan level kapasitas yang ada. Kesenjangan itu mengakibatkan munculnya keterpurukan dalam kinerja. (Nurhandayani, 2022).

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap beban kerja yakni:

- 1) Faktor eksternal, yaitu faktor asalnya dari luar, seperti:
  - a) Pekerjaan yang berkaitan dengan fisik, seperti ruang kerja, pengaturan area kerja, lokasi kerja, fasilitas dan alat kerja, kondisi lingkungan, etika kerja, serta pekerjaan yang berkaitan dengan psikologi, seperti kerumitan pekerjaan, level kesulitan, dan kewajiban kerja.
  - b) Organisasi pekerjaan, seperti durasi kerja, waktu rehat, shift, lembur malam, kebijakan gaji, struktur dalam organisasi, serta delegasi tugas dan kekuasaan.

- c) Suasana kerja, seperti lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan psikologi dan lingkungan biologi.
- 2) Faktor internal, yakni faktor yang muncul dari dalam tubuh sebagai hasil dari reaksi beban kerja eksternal, meliputi :
  - a) Faktor somatik, seperti gender dan usia, dapat mengindikasikan level produktivitas individu, di mana secara umum tingkat produktivitas pria lebih tinggi dibandingkan wanita, dan usia mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, baik yang berkaitan dengan fisik maupun non fisik.
  - b) Faktor psikis, seperti motivasi, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan keinginan.

**c. Indikator-indikator Beban Kerja**

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) indikator beban kerja yakni sebagai berikut :

**1) Target yang Harus Dicapai**

Pandangan seseorang tentang ukuran sasaran kerja yang ditugaskan guna menyelesaikan tugasnya, contohnya untuk menemukan nasabah, menganalisa, dan penyaluran dana. Pandangan tentang hasil pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka periode yang sudah ditentukan.

**2) Kondisi Pekerjaan**

Meliputi sudut pandang individu terhadap kondisi pekerjaannya, seperti membuat keputusan dengan cepat ketika berhadapan dengan klien dan

menghadapi situasi tak terduga. seperti melaksanakan tugas tambahan di luar jam yang sudah ditetapkan

### 3) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh seseorang tentang tugasnya, contohnya perasaan yang muncul terkait dengan tanggung jawab yang perlu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

## 2.1.6 Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja/pegawai yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar hasil kerja yang optimal dapat dicapai, dimana di lingkungan kerja itu ada sarana yang membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi (W Enny, 2019: 56-57).

Sedangkan menurut (Farida & Hartono, 2016: 10) lingkungan kerja adalah suatu di mana lingkungan kerja yang baik mencakup fisik dan nonfisik yang bisa memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasaan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari fisik dan nonfisik yang terikat dengan pegawai, sehingga tidak bisa terpisahkan dari usaha untuk mengembangkan kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman, segar dan mendukung segala kebutuhan standar yang layak, akan berkontribusi pada kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja nonfisik mencakup keramahan perilaku para pegawai, sikap saling menghormati

disaat ada perbedaan pendapat dan hal lainnya merupakan keharusan guna terus mengembangkan kualitas berpikir pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (W Enny, 2019: 58) faktor yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja yaitu :

##### **1) Faktor Personal/Individu**

Mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, rasa percaya diri, komitmen, dan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

##### **2) Faktor Kepemimpinan**

Mencakup mutu saat membagikan dorongan, arahan, semangat, dan dukungan yang diberikan oleh atasan.

##### **3) Faktor Tim**

Mencakup kualitas dukungan dan motivasi yang didapatkan dari anggota tim yang sama, keyakinan pada anggota tim, kesolidan dan kedekatan antar anggota.

##### **4) Faktor Sistem**

Mencakup sistem operasional, sarana kerja atau fasilitas yang disediakan oleh organisasi, proses dalam organisasi, serta budaya kerja pada organisasi.

##### **5) Faktor Kontekstual (Situasional)**

Mencakup tekanan serta perubahan pada kondisi, baik eksternal maupun internal.

### c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator pada lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Soelistya dkk., 2021: 57) adalah :

#### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja merujuk pada keadaan di sekitar karyawan saat menjalankan tugas yang bisa memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

#### 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Asosiasi yang harmonis dan bebas dari persekongkolan di antara sesama kolega.

#### 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang dimaksud ialah fasilitas yang dipakai untuk memungkinkan proses kerja yang lengkap dan modern.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sangat penting terhadap penelitian yang sedang kita lakukan. Penelitian terdahulu ialah hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dan berisi pembahasan yang dapat mendukung kajian teori. Penelitian tersebut diantaranya :

Penelitian menurut (Yuliana dkk., 2024), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi” menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Shofira dkk., 2024), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMNU Grosir Jember” menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Saputra dkk., 2024), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang” menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Ihzardian & Suwitho, 2024), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cherry Mie” menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Noviana & Ayuningtyas, 2024), dengan judul “The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on The Performance of Employees” menunjukkan hasil variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Al Afif dkk., 2024), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur” menunjukkan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Wahyuningsih & Kirono, 2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi” menunjukkan variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Firjatullah dkk., 2023), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Ulhaq & Wahyuni, 2023), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Nurhandayani, 2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan



terhadap kinerja pegawai dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Jahroni & Darmawan, 2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Santoso & Rijanti, 2022), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang” menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut (Hasanah & Prabowo, 2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo” menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Simanjuntak dkk., 2021), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera” menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Ilham dkk., 2021), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	Riska Yuliana <sup>1</sup> , Eri Bukhari <sup>2</sup> , M. Fadhli Nursal <sup>3</sup> (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2.	Mila Shofira <sup>1</sup> , Karim Budiono <sup>2</sup> , Tamriatin Hidayah <sup>3</sup> (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMNU Grosir Jember	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ), Kepuasan Kerja ( $X_5$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3.	Deri Saputra <sup>1</sup> ,	Pengaruh	Lingkungan	Regresi	Lingkungan

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Marko Ipiyanto <sup>2</sup> , Nisma Aprini <sup>3</sup> (2024)	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Lawang	Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Linier Berganda	Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4.	Ghafara Okviando Ihzardian <sup>1</sup> , Suwito <sup>2</sup> (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cherry Mie	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Ulva Noviana & Eka Avianti Ayuningtyas (2024)	The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on The Performance of Employees	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.  Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan.

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan.
6.	Fariz Syawal <sup>1</sup> , Gema Merdeka <sup>2</sup> , I Nyoman Sudapet <sup>3</sup> (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Sri Wahyuningsih & Catur Sasi Kirono (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bekasi	Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
8.	Jodie Firjatullah <sup>1</sup> , Christian Wiradendi Wolor <sup>2</sup> , Marsofiyati <sup>3</sup> (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
9.	Maulana Dhiya Ulhaq & Dewi Urip Wahyuni (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Annisa Nurhandayani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
11.	Jahroni & Didit Darmawan (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X <sub>1</sub> ), Disiplin (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
12.	Yang, Marcella Devina Santoso & Tristiana Rijanti (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang	Stres Kerja (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
13.	Siti Nurhasanah & Budi Prabowo (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Seventeen Sidoarjo	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ), Stres Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

No.	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					Pegawai.
14.	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak <sup>1</sup> , Arfi Hafiz Mudrika <sup>2</sup> , Andre Syahputra Tarigan (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Stres Kerja (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
15.	Ilham <sup>1</sup> , Adolfina <sup>2</sup> , Lucky O.H Dotulong <sup>3</sup> (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Beban Kerja (X <sub>3</sub> ), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu (2021-2024)

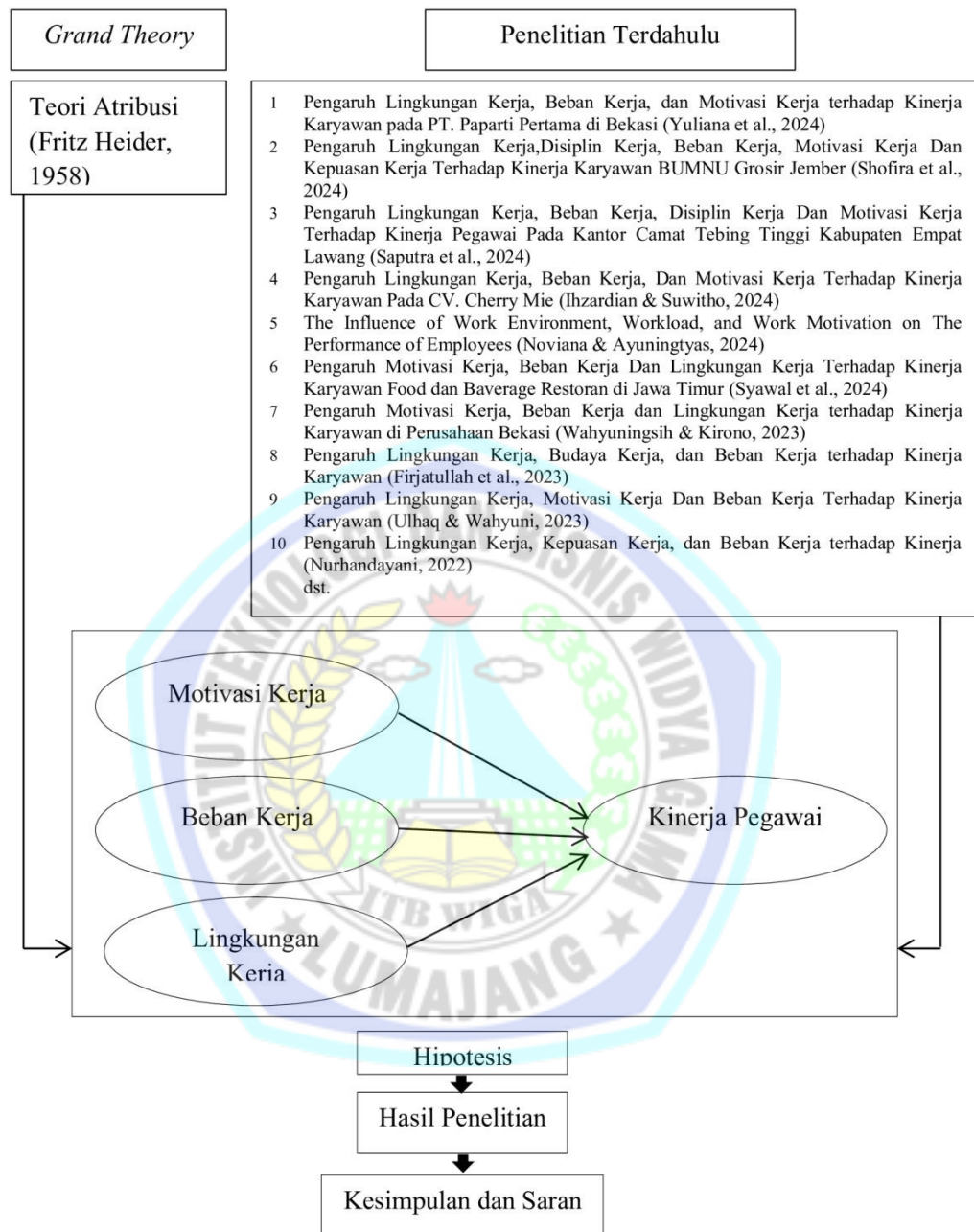


## 2.3 Kerangka Penelitian

### a. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah dasar untuk penelitian yang terdiri dari fakta-fakta, pengamatan, dan tinjauan literatur. Kerangka pemikiran berisi teori, argumen atau konsep-konsep yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Dalam kerangka pemikiran, variabel-variabel penelitian dijabarkan secara terperinci dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat menjadi landasan untuk menjawab masalah penelitian. (Syahputri dkk., 2023).

Kerangka pada penelitian ini berlandaskan pada *grand theory*, teori-teori menurut para ahli dan penelitian terdahulu yang berkaitan sehingga dapat memunculkan hipotesis yang dapat diajukan oleh peneliti. Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Setelah pengajuan hipotesis diselesaikan, maka didapatkan sebuah hasil penelitian. Pada hasil penelitian dapat dilihat apakah sudah sesuai dengan hubungan teori-teori maupun penelitian-penelitian dengan variabel yang digunakan, sehingga nanti dapat ditarik kesimpulan dan saran.



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

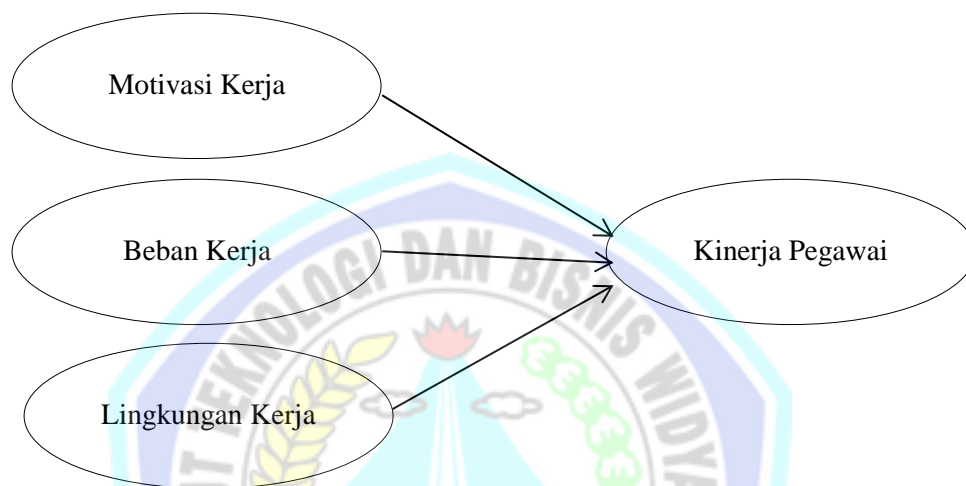
Sumber : Teori yang Relevan dan Penelitian Terdahulu

## b. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pengembangan dari kerangka teori yang telah dibuat sebelumnya dalam tinjauan pustaka. Kerangka konseptual

merupakan gambaran visual tentang hubungan antar variabel, yang disusun oleh peneliti setelah mempelajari teori yang sudah ada dan kemudian merumuskan teorinya sendiri sebagai landasan bagi penelitiannya. (Anggreni, 2022: 36)

Kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual**

Sumber : Olah Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPKP Kabupaten Lumajang. Maka dari itu penelitian diatas dapat ditentukan hipotesisnya.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara mengenai suatu masalah yang sedang diteliti. Karena masih dalam tahap “dugaan sementara”, hipotesis perlu dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode statistik. Jika hipotesis telah terbukti benar, maka itu disebut dengan “Teori”. Hipotesis ini merupakan sebuah prakiraan dari sebuah

perumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya, bukan realitasnya. (Yusri, 2020: 43)

**a. Hipotesis Pertama**

Motivasi adalah semangat kerja seorang pegawai yang muncul karena adanya pendorong dari dalam. Karakteristik individu pegawai yang berkaitan sebagai hasil dari penggabungan total kebutuhan, dampak lingkungan fisik dan pengaruh sosial, di mana kekuatannya ditentukan oleh progres integrasi itu (Tsauri, 2014: 164). Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi menjadi dorongan utama yang menentukan usaha, dedikasi dan arah tindakan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki energi lebih besar untuk menyelesaikan tugas, fokus pada prioritas, dan mengatasi tantangan dengan efektif. Pegawai yang termotivasi biasanya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dalam organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas dan konsistensi dalam kinerja mereka.

Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yakni oleh (Yuliana dkk., 2024), (Saputra dkk., 2024), (Saputra dkk., 2024), (Noviana & Ayuningtyas, 2024), (Wahyuningsih & Kirono, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang

## **b. Hipotesis Kedua**

Beban kerja mengacu pada sejumlah pekerjaan yang perlu dituntaskan oleh sebuah organisasi atau seseorang pada batas periode yang sudah ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu penyebab utama stress yang paling sering dikeluhkan dan menjadi alasan paling umum bagi para pegawai dalam suatu organisasi. Tugas yang berat bisa membuat pegawai merasakan ketidaknyamanan dan tidak betah saat melaksanakan pekerjaan (Santoso & Rijanti, 2022). Tingkat beban kerja yang diterima seseorang akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Jika beban terlalu tinggi, pegawai cenderung mengalami tekanan fisik dan mental yang berlebihan yang dapat menurunkan konsentrasi, efisiensi, dan kualitas kerja. Hal ini juga dapat memicu kelelahan, stres, atau bahkan *burnout*, yang akhirnya berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Teori ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yakni oleh (Saputra dkk., 2024), (Simanjuntak dkk., 2021), (Firjatullah dkk., 2023), (Wahyuningsih & Kirono, 2023), (Syawal dkk., 2024) yang menunjukkan hasil penelitian, bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang

### c. Hipotesis Ketiga

Lingkungan kerja merupakan hal menyeluruh di sekitar para tenaga kerja yang bisa berdampak pada kepuasan mereka saat menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Pada lingkungan kerja itu ada sarana yang membantu pegawai saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan, untuk meningkatkan produktivitas mereka di dalam suatu organisasi (W Enny, 2019: 56-57). Suasana dan kondisi di tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan, produktivitas dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang bersih, aman, fasilitas memadai, serta koneksi yang harmonis dengan sesama kolega dan atasan, dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi yang tidak nyaman, ketegangan interpersonal, atau ketidakjelasan aturan kerja, dapat menimbulkan stress, kurang fokus dan menurunkan kualitas kerja.

Teori tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yakni oleh (Ihzardian & Suwitho, 2024), (Santoso & Rijanti, 2022), (Ilham dkk., 2021), (Ulhaq & Wahyuni, 2023), (Syawal dkk., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang