

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2019:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi, Edison (2022: 10).

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Ini mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memaksimalkan kemampuan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka demi pengoptimalan tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2019:9) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegritasan

Pengintegritasan merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2019:7) adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan

berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja menurut Mahawati et al., (dikutip di Yustikasari et al 2023) ialah berbagai tugas yang menuntut secara fisik dan psikologis dan berada di bawah tanggung jawab pekerja. Stres di tempat kerja di kalangan karyawan bisa dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan sekumpulan

tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien, (Kadarisman, 2023:3)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban kerja merupakan suatu ukuran yang mencerminkan keseimbangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan yang ada pada pekerjaan. Hal ini mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan berkaitan dengan efisiensi produktivitas.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 faktor yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

2. Faktor eksternal

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang

optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesoowidjojo (2017:33), indikator-indikator Beban Kerja meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan

Yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerjadimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja. Namun, apabila karyawan diberikan beban yang tidak sesuai dengan waktu standar SOP maka

karyawan akan membebani karyawan atas pekerjaan yang didelegasikan kepadanya.

3. Target yang Dicapai

Yaitu terget kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dikutip diNuryasin et al., 2016:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan 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. Menurut azharuddin (dikutip di Chandra et al., 2024) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Suryani (dikutip di Sanjaya et al.,2024) memaparkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan atau hubungan yang atasan miliki kepada bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup semua aspek yang

berhubungan dengan interaksi dan hubungan antar individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (dikutip di Pratama, 2023) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (dikutip di Norianggono et al., 2023) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

3. Kerjasama antar karyawan

Mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2017:182) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2020:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Edison et al., 2022:188).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode waktu tertentu.

Kinerja ini mengacu pada perilaku dan hasil kerja yang diukur berdasarkan kesepakatan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2017:189-193) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma

ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen jua dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjaankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa

yang harus diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2017:208) sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu jangka

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan

tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menyad tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini mampu untuk sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya.

Lisnayetti (dikutip di Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan

bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan/pegawai akan mempengaruhi kinerja dari karyawan/pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung juga oleh Setyawan dan Kuswati (dikutip di Paramitadewi, 2017) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Antoni (dikutip di Hasmayni et al., 2022) lingkungan kerja non fisik adalah suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam kaitannya dengan sikap dan perilaku rekan kerja dan pimpinan. karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan antar karyawan, rekan kerja, dan atasan. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, ruang kerja yang nyaman dan aman serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena rasa aman dan nyaman yang karyawan rasakan dalam bekerja. Kedekatan ini membuat karyawan betah bekerja karena merasa terikat dengan perusahaan atau pekerjaannya, Wursanto (dikutip di Hasmayni et al., 2022).

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja non fisik untuk menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila hubungan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut tabel penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor Dan Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Dan Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	1. Muhammad Naufal Muzakki 2. Kusuma Chandra Kirana 3. E.Didik Subiyanto	Judul: Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kurir Ekspedisi Anteraja Cabang Yogyakarta) Volume: 6 Nomor: 1 Tahun: 2024	Variabel Bebas: ➤ Kompensasi (X1) ➤ Beban Kerja (X2) ➤ Lingkungan Kerja(X3) Variabel Terikat ➤ Turnover Itention (Y) Alat Analisis: Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Simpulan, Kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) pada kurir	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X2)	➤ Lokasi penelitian dikurir ekspedisi anteraja cabang yogyakarta ➤ Jumlah respomden 57 orang ➤ Peneliti menggunakan kompensasi, lingkungan kerja, turnover itention

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor Dan Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Dan Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Anteraja cabang Yogyakarta. Beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (turnover intention) pada kurir Anteraja cabang Yogyakarta.		
2.	1. Abdi Mayu Bimantara 2. Lucky O.H.. Dotulong 3. Victor P.K. Lengkong	Judul: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19 Jurnal: EMBA Volume: 9 Nomor: 4 Tahun: 2021	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X1) ➤ Lingkungan Kerja (X2) ➤ Komunikasi (X3) Variabel Terikat: ➤ Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis: Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Secara parsial Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado, dan komunikasi berpengaruh signifikan	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X1) Variabel Terikat: 1. Kinerja Karyawan (Y)	➤ Lokasi penelitian di pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu ➤ Jumlah responden 100 orang. ➤ Peneliti menggunakan variabel Lingkungan kerja dan Komunikasi

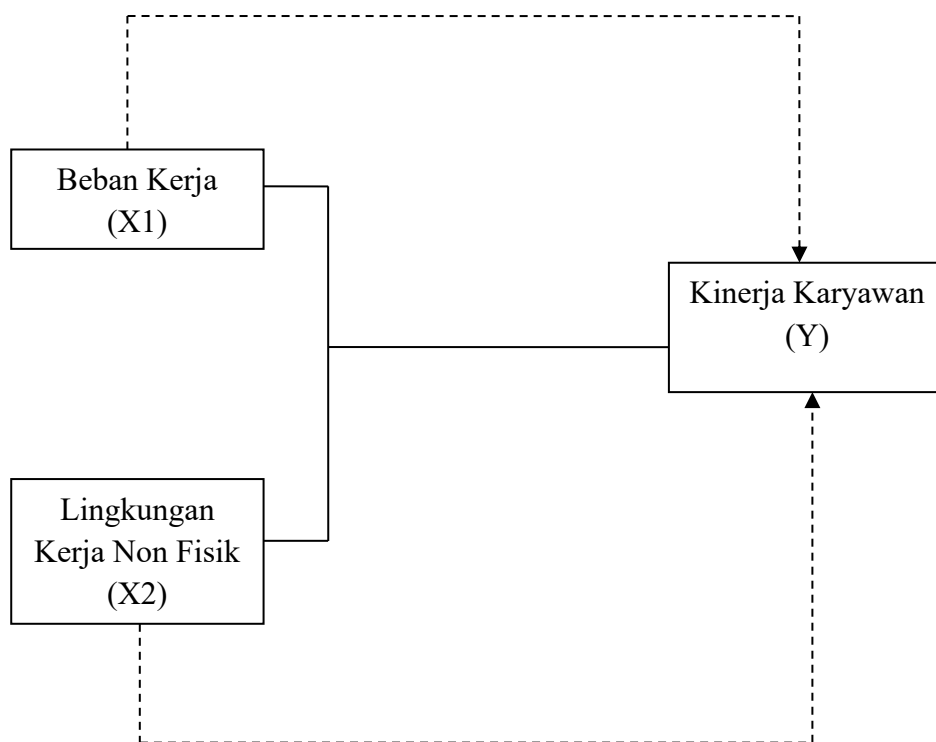
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor Dan Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Dan Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			terhadap kinerja kurir J&T Manado. Secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado.		
3.	1. Inthan Megawati Putri	Judul: Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indah Logistik tahun: 2019 Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya	Variabel Bebas: ➤ Lingkungan Fisik (X1) ➤ Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Variabel Terikat: ➤ Kinerja Karyawan (Y). Alat Analisis: Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh	Variabel Bebas: ➤ Lingkungan Kerja Fisik (X1) ➤ Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	➤ Lokasi penelitian di PT. indah logistik ➤ Jumlah responden 54 orang. ➤ Peneliti menggunakan variabel lingkungan fisik

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor Dan Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Dan Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.		
4.	1. Nur Alif Akasyah 2. Ading Sunarto	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Cabang Utama Kota Depok Jurnal: jurnal konsisten Volume: 1 Nomor: 3 Tahun: 2024	Variabel Bebas: ➤ Disiplin Kerja (X1) ➤ Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: ➤ Kinerja Karyawan (Y). Alat Analisis: Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian: Terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,1%.	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X2) Variabel Terikat: ➤ Kinerja Karyawan (Y)	➤ Lokasi penelitian di PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (Jne Express) Cabang Utama Kota Depok ➤ Jumlah responden 97 orang. ➤ Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja
5.	1. Anne Monika Fristy	Judul: Pengaruh Beban Kerja Terhadap	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X1)	Variabel Bebas: ➤ Beban Kerja (X1)	➤ Lokasi penelitian di PT. Tiki Jalur

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor Dan Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Dan Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru Jurnal: Sain Akuntansi dan Keuangan Volume: 1 Nomor: 2 Tahun: 2022	Variabel Terikat: ➤ Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis: Regresi Linear Sederhana Hasil Penelitian: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru.		Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru ➤ Jumlah responden 47 orang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, (Hardani et al. 2020: 321). Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel dependen yakni Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan variabel independen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Parsial
- > Simultan

2.4 Hipotesis

Menurut (Sujarweni, 2022:62) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu diduga ada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.