

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen

Sebelum mengemukakan pendapat arti manajemen sumber manusia, terlebih dahulu kita mengetahui apa arti dari manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut, istilah manajemen yaitu seni dan ilmu dalam menerapkan fungsi-fungsi organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Umi Farida (2017:2) “Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, perkoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Melayu SP Hasibuan (2012:23) menyatakan bahwa :

Manajemen ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur manusia untuk memanfaatkan sumber dayanya untuk mencapai sasaran organisasi.

### 2.1.2. Manajemen Sumber Daya manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia harus dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antara karyawan dan perusahaan harus diperhatikan dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu contoh tugas manajemen sumber daya manusia, maksudnya sumber daya disini adalah orang-orang yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### Fungsi – fungsi menejemen sumber daya manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses menejemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen. Menurut Edy Sutrisno (2010:9), fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah :

##### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan Organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk untuk mencapai tujuan. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.”

c. Pengarahan dan pengadaan (*directing*)

“Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan Organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengedalikan karyawan agar mentaati peraturan Organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling



menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

h. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiOn. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.”

i. Kedisiplinan (*discipline*)

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

j. Pemberhentian (*discharge*)

“Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seOrang karyawan dri suatu organisasi. Pemberhentiaan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension,atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam

mengelola karyawan, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan Organisasi.

Sedangkan menurut Flippo (2010) fungsi manajemen sumber daya manusia di bagi menjadi dua yaitu :

1) Fungsi manajemen :

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengarahan
- Pengawasan

2) Fungsi operasional :

- Penyediaan
- Pengembangan
- Imbalan
- Integritas
- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Umi Farida (2017:8) mengemukakan bahwa:“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu gerakan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya.”

Raymond A. Noe et. al. (2010:5) menyatakan bahwa : “Human Resources Management (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

### **2.1.3.Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.”

Menurut Hertanto (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Rivai dalam Vemmylia (2009:40) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sumaatmadja dalam Surodilogo (2010:15), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Menurut Nasution dalam Surodilogo (2010:15), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia.

Macam – Macam Lingkungan Kerja menurut (Umi Farida. 2017:10) yaitu

- a. Lingkungan Fisik meliputi lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak.
- b. Lingkungan Non Fisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat.

Indikator – indikator Lingkungan Kerja Menurut (Sedarmayanti. 2011) yaitu :

- a. Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.



b. Keamanan kerja

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

c. Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi social dengan karyawan lain.

d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana yang baik di tempat kerja.

e. Penggunaan warna

Penggunaan warna yang tepat membuat lingkungan kerja menyenangkan dan para karyawan betah berada di kantor.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Sedarmayanti 2009).

Dari kesimpulan di atas maka dapat ditentukan lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

#### 2.1.4. Beban Kerja

Menurut Sugianto (2006), “Beban Kerja adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya”.

Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Artadi (2015):

- b. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja meliputi tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja.
- c. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal meliputi factor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginn, kepuasan).

Indikator – Indikator Beban Kerja menurut Suwatno (2003) meliputi:

- a. Jam kerja efektif
- b. Latar belakang pendidikan
- c. Jenis pekerjaan yang diberikan

Menurut Ruhimat (2008), “Beban Kerja adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja”.

Menurut tarwaka (2011:106), “Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas tertentu”.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Jeky, sofia. 2018)

Dari kesimpulan di atas dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan. “

#### **2.1.5. Promosi Jabatan**

Menurut Manullang dan Marihot (2008:154), “ Promosi berarti penaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut naik keposisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi suatu badan usaha”

Menurut Siswanto dan Nurjaman (2014:312), “ Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan kepada

pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Menurut Siagian dan Nurjaman (2014:312) “Promosi ialah pemindahan pegawai dari jabatan yang sedang dan masih disandingkan kepada jabatan baru yang kedudukannya lebih tinggi. Dengan promosi yang diberikan kepada pegawai, semua fasilitas pun menjadi lebih besar dan lebih baik”.

Indikator – indikator Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2012:111-113) :

- 
- a.Kejujuran
  - b.Disiplin
  - c.Prestasi kerja
  - d.Kerja sama
  - e.Kecakapan
  - f.Loyalitas
  - g.Kepemimpinan
  - h.Komunikatif
  - i. Pendidikan



Manfaat dari promosi jabatan menurut Siagian (2008:172) yaitu :

- a. Pengalaman baru.
- b. Cakrawala padangan yang lebih luas.
- c. Tidak terjadi kebosanan atau kejenuhan.
- d. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
- e. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan Organisaional.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya promosi.
- h. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi bekat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Hal – hal yang perlu dipertimbangkan dalam promosi jabatan menurut Hasibuan (2011) yaitu :

- a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian - perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyeiewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas – tugasnya, serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan mrmungkinkn perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi kerja

Karyaan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupu kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat – alat dengan baik.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesame karyawan, baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu caap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas – tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri alam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus – menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dari para bawahannya.

h. Komunikatif

“Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.”

“Dari kesimpulan di atas dapat diartikan promosi jabatan adalah suatu program penempatan pegawai yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat.

### 2.1.6. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2010:2), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non – profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Wibowo (2013:81), “ Kinerja dipandang sebagai proses pekerjaan dan kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Menurut Sutrisno (2010:172), “ Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, Kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:116), “ Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi.

Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2010:12) yaitu :

- a. Gaji
- b. Lingkungan kerja
- c. Budaya Organisasi
- d. Kepemimpinan
- e. Motivasi kerja



- f. Disiplin kerja
- g. Kepuasan kerja
- h. Motivasi

Indikator – indikator kinerja karyawan menurut Dessler (2010:329) yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Produktivitas
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan
- d. Kepercayaan
- e. Ketersediaan
- f. kebebasan

Dari pendapat para ahli tersebut dapat di simpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Selly Fuzia Wilis, Teni Agustina:2017)	PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT	1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh

		PENGELOLA TAMAN MARGASATWA RAGUNAN JAKARTA SELATAN	factor lain seperti motivasi, prestasi dan iklim kerja. 2. Ada pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada unit pengelola Taman Margasatwa Ragunan Jakarta Selatan.
2.	(Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang:2016)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO	1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado.

			<p>2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado.</p> <p>3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado.</p>
--	--	--	--

			<p>4. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado.</p>
3.	<p>(Fernando Reinhard Tjiabrata, Bude Lumanaw, Lucky O.H.Dotulong:2017)</p>	<p>PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO</p>	<p>1. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p> <p>2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja</p>



			<p>terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p> <p>3. Persamaan regresi yang terbentuk dari variable kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variable independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen.</p>
4.	(Maftri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T:2017)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP	1. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja

		<p>KINERJA KARYAWAN BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN</p>	<p>aryawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.</p> <p>2. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja aryanan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.</p> <p>3. Terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja aryanan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.</p>
5.	(Riny Chandra, Dody Adriansyah:2017)	<p>PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada</p>

		PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA	PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.  2. Secara statistic variable stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.  3. Secara statistic variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance
--	--	---	--

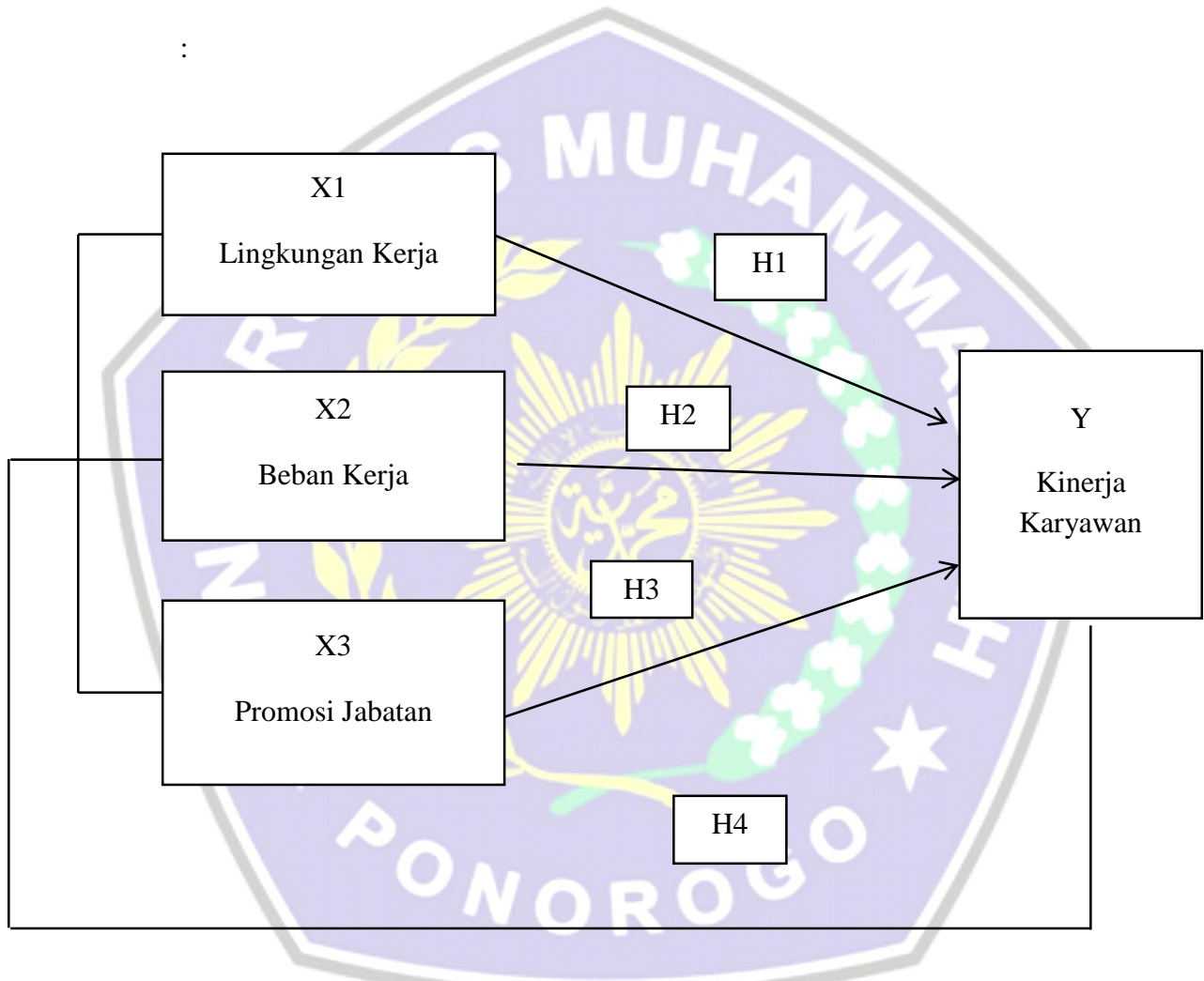
			Cabang di Langsa.
--	--	--	----------------------





### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa, terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja, beban kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun, maka di gambarkan Kerangka Konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Pikir**

## 2.4. Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat dugaan karena masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis peneliti adalah sebagai berikut :

### 2.4.1. Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai (Nitisemito, 2008). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian (Mafitri dan Leonardo, 2017) yang menekankan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mafitri dan Leonardo (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut di tarik kesimpulan :

Ho1 : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Ha1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

#### **2.4.2. Beban Kerja dan Kinerja Karyawan**

Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas tertentu (tarwaka ,2011:106).

Sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan (Fernando,2017).

Riset mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh rindyantama dan astuti (2017) dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut di tarik kesimpulan :

Ho2 : Diduga Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Ha2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

#### **2.4.3. Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan**

Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Siagian, 2009:169). Promosi

bagi setiap karyawan merupakan suatu hal yang diinginkan, karna hal tersebut dapat meningkatkan status sosial masyarakat yang menimbulkan kebanggaan tersendiri. Faktor promosi jabatan juga turut mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Promosi jabatan juga menjadi salah satu faktor yang dapat merangsang karyawan agar berkinerja dengan baik dan selalu berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan (Selly dan Teni, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan Riski dan Mahfudz (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya hal tersebut di tarik kesimpulan :

Ho3 : Diduga Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Ha3 : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

#### **2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi jabatan dan kinerja karyawan**

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho4 : Diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.



Ha4 : Diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Promosi  
Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD.  
BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun.

