

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela, dkk, (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Model kinerja

Kinerja yang baik akan dipengaruhi dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchel dalam Sinambela, 2012). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan ketrampilannya, selain itu kontribusi motivasi terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun karyawan sangat baik, tetapi motivasi kerja rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara sistematis, untuk menentukan kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012:484).

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fu'ad (2017) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi
4. Kemampuan
5. Kreativitas
6. Disiplin

## 2. Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan kinerjanya. Menurut Davis dalam Sinambela (2017) berpendapat bahwa disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Mangkunegara, dalam Sinambela 2017) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu :

### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

## b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2001).

### **B. Disiplin Modern**

Disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:

- a) Disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

### **C. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### **D. Pendekatan Disiplin Bertujuan**

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:

- a) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) disiplin bukanlah hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.

- c) disiplin ditunjukkan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
- d) disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **E. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja diantaranya :

#### **1) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan dalam hal ini pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

#### **2) Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Tetapi jika pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

### 3) Balas jasa

Ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5) Waskat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### 6) Sanksi hukum

Sanksi hukum memberikan peran penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

### **F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor-faktor disiplin kerja, diantaranya :

#### 1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## 2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

## 3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

## 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

## 5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sarwoto (2007) ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah :

- 1) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat temoat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- 2) Penerangan/cahaya dalam ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- 3) Udara/sirkulasi udara  
Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

#### 7) Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusahaan dan pencurian.

8) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atasan sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

#### **b. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik, semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain

dan dengan pimpinan berjalan sangat baik maka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka, serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja maupun dengan pimpinan.

#### **4. Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur,

merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan. Kreitner dan Kinichi, dalam Sinambela (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Sinambela (2017) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan maupun lingkungan luarnya.

#### **a. Penyebab Stres Kerja**

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut (Luthans dalam, Sinambela 2017) penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi

yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### **b. Indikator Stres Kerja**

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 2) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 3) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 5) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 6) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

#### **c. Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Sinambela (2017) terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu :

- a. Pendekatan dukungan social (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain *game*, dan bergurau.
- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- c. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Cara mengatasi Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut :

- a. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. Pola patalogis, ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Darmayanti, Novi (2018) Vol. 1 No. 1	Pengaruh Stres kerja Faktor lingkungan dan Budaya organisasi terhadap kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik (Penelitian terhadap Auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya) 1. Stres kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Organisasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	a. Stres kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja b. Lingkungan kerja berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan c. Budaya organisasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Saranan, dkk (2018) Vol. 1 No. 2 ISSN 2599-2007	Pengaruh Kemampuan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara a. Kemampuan Diri (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Lingkungan Kerja (X3)	a. Kemampuan Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan b. Disiplin Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan c. Lingkungan Kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
3.	Tangkawarou w, dkk (2019) Vol. 7 No. 1 ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kemampuan Diri (X2)	a. Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan b. Kemampuan diri <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Sitepu (2018) Vol. 14 No. 3	Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja ( Studi pada Anggota Pada	a. Dukungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru) 1. Dukungan sosial (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3)	b. Stres kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
5.	Sengkey (2017) Vol. 1 No. 3 ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2)	a. Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan b. Stres kerja <b>berpengaruh negatif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6.	Sidanti, heny (2015) Vol. 9 No. 1	Pengaruh Lingkungan kerja Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ( Studi pada Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kab. Madiun) 1. Lingkungan kerja (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Motivasi kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	a. Lingkungan kerja <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan c. Motivasi kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
7.	Suhartini (2016) Vol. 2 No. 2 ISSN :2502-4434	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja (Studi pada Guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar) 1. Disiplin kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)	a. Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
8.	Manik, Syafrina (2018) Vol. 9 No. 3 ISSN 1410-7988	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Guru SDN 009 Kuala Terusan 1. Lingkungan kerja (X1)	a. Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Wenur, dkk (2018) Vol. 6 No. 1 ISSN 2303-1174	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado 1. Konflik kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2)	a. Konflik kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan b. Stres kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
10.	Triastuti, Dinie (2018) Vol. 2 No. 2 ISSN 2580-4138	Pengaruh Lingkungan Kerja Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Iklim Organisasi (X3)	a. Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan b. Kompetensi <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan c. Iklim organisasi <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan
11.	Susilo, Manalu (2017)	Analysis of the Effect Leadership Style Discipline and Motivation on Employee Performance in (Studi pada PT Rimba Kencana Malang) 1. Leadership Style (X1) 2. Discipline (X2) 3. Motivation (X3) 4. Employee Performance (Y)	a. <i>The result on leadership, Motivation, and Discipline show that work affected positively and significantly on employee.</i>
12.	Alkubaisi, Muwafaq (2015) Vol. 4 No. 1 ISSN 1927-6001	How can Stress Affect Your Work Performance quantitative Field (Study on Qatari Banking Sector) 1. Stress Affect (X1) Work Performance (X2)	a. Stres kerja <b>berpengaruh negatif</b> terhadap kinerja karyawan
13.	Damopolii, dkk (2018) Vol. 6 No. 3 ISSN 2303-1174	Pengaruh Lingkungan Kerja Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN PERSERO Area Manado 1. Lingkungan Kerja	a. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan. b. Konflik peran <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		(X1) 2. Konflik Peran (X2) 3. Stres Kerja (X3)	karyawan. c. Stres kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan.
14.	Pratiwi, Dian (2017) Volume. 3, No. 1 ISSN : 2502-4434	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi pada Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar) 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	a. Disiplin kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai b. Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai

#### H. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

##### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2017) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut mengindikasikan bahwa merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Hartati (2017), Pratiwi (2017), Suhartini (2016) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan (Nitisemito, 2015)

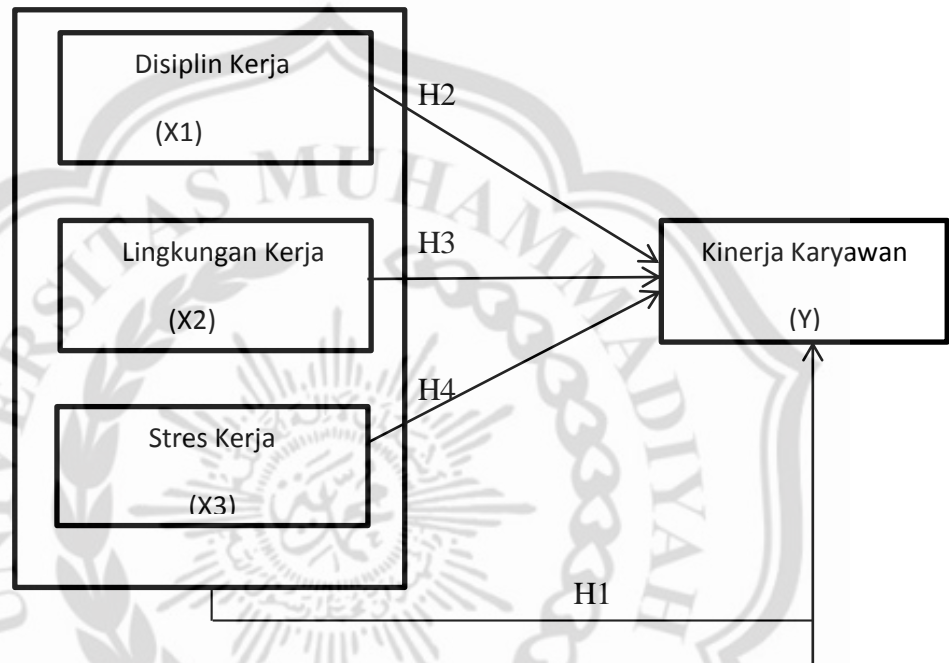
Hasil penelitian Gardjito, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Suhartini, (2016) Pratiwi,(2017) Firdaus (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Sinambela (2017) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan maupun lingkungan luarnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa stres dapat terjadi pada setiap individu / manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan.

Hasil penelitian Darmayanti (2018) menyatakan bahwa stres kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Astianto (2014), Noor, dkk (2016) bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Desain Kerangka Pemikiran**

## I. Hipotesis

Atas dasar pertimbangan masalah diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.