

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dan Dihan (2016) memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rosyida (2010) dalam Bakri (2018) Kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Armsrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas pendapat dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b) Pentingnya Kinerja Karyawan

Pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu bertujuan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan agar mampu mencapai tujuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Oleh karena itu, para karyawan harus memiliki motivasi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, agar kinerjanya akan menjadi semakin baik (Priasmara (2013) dalam Bakri (2018)).

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) dalam Bintoro & Daryanto (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

d) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) dalam Eva Amalia (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan

melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. Kompetensi

a) Definisi Kompetensi

Menurut Enceng dkk (2008) dalam Muslimah (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Wibowo (2007) dalam Cesilia dkk (2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Fahmi (2016) dalam Sinaga dkk (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Kompetensi mempunyai peranan penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di organisasi.

b) Pentingnya Kompetensi

Prihadi (2004) dalam Mulyasari (2018) menyatakan mengenai pentingnya kompetensi sebagai berikut : *A Cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development.* Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pegawai pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan Nilai

Seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap.

2. Keahlian atau Keterampilan

Aspek ini memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh *public speaking* adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Karakteristik seseorang dapat berubah tetapi cenderung lebih sulit.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi

cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

d) Dimensi Kompetensi

Menurut (Moeheriono 2012) dalam Pramularso (2018) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

e) Indikator Kompetensi

Menurut Ruky (2006) dalam Memed Erwansyah dkk (2018) indikator yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

1. Karakter pribadi, merupakan karakteristik fisik dan reaksi atau respon dilakukan secara konsisten atas suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri, merupakan perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik dan mental tertentu.
5. Motivasi kerja, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan dikehendaki seseorang, yang akan mengarahkan, membimbing dan memilih perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

3. Beban Kerja

a) Definisi Beban Kerja

Menurut Munandar (2011) dalam Aprilia (2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Gopher & Doncin (1986) dalam Wicaksana (2016) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Menurut Komarudin (1996) dalam Setiawan (2016) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja

perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini 2013).

Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan. Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Prihatini (2007) dalam Friska Aprilia (2017), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh perawat (*stressor*), seperti:

1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c) **Indikator Beban Kerja**

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra (2012) dalam Rolos dkk (2018) adalah :

1. Target yang Harus Dicapai :

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Lingkungan Kerja

a) Definisi Lingkungan Kerja

Pandi Efendi (2018) dalam Qoyyimah dkk (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayati (2009) dalam Difayoga (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2009) dalam Hasibuan dan Bahri (2018)

mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sekaligus meningkatkan kualitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

b) Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat

mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Ishak dan Tanjung (2003) dalam Kumbadewi (2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2007) dalam A.Aji Tri Budiarto dan Amelia Katini (2015) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase ,kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya.

4. Sikrulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

d) Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Rahma (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: seragam kerja, pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (Misalnya: suhu udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, keamanan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

e) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Yuli Yantika dkk (2018) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Tata letak ruang kerja, tata letak ruang kerja adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
2. Kebersihan, kebersihan adalah keadaan bebas dari kotoran, termasuk diantaranya debu, sampah, bau dan sebagainya.
3. Suara, suara adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Suhu, suhu adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
5. Peralatan kantor, peralatan kantor adalah semua perlengkapan yang umumnya digunakan dikantor, perusahaan dan organisasi lainnya.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan sesama rekan kerja lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.
7. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi tersebut.

B. Peneliti Terdahulu

Hubungan Kompetensi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di studi yang terdahulu terdapat pada tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020). ISSN 2623-2634	Variabel independen: Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Eni Suryanti (2020). ISSN: 2714-9986	Variabel independen: Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Albert Wibi Rahman (2015). Jom FEKON Vol.2 No.1 Februari 2015	Variabel independen: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Perawat	Secara simultan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
4.	Eigis Yani Pramularso (2018). Jurnal Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018. ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791	Variabel independen: Kompetensi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016).	Variabel independen: Kompetensi dan Disiplin Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Afiah Mukhtar (2017). PAMJou, Vol. 1 Issue 2, October 2017	Variabel independen: Kompetensi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Dora Linda Sinaga, Ruth Felicia Angelica Pasaribu, Renova Pandiangan, Enjelina Suryani Simarmata (2019). JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 1 tahun 2019, (JUNI); 159 – 167	Variabel independen: Disiplin Kerja dan Kompetensi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana (2018). Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932	Variabel independen: Motivasi dan Beban Kerja. Variabel dependen: Kinerja Perawat.	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
9.	Masriati (2018). Journal of Management Volume 1 No. 3 2018	Variabel independen: Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja. Variabel dependen: Kinerja Perawat.	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
10.	Rina, Rasyidin Abdullah, Reza Aril Ahri (2019). Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Volume 14 Nomor 3 Tahun 2019 eISSN : 2302-2531	Variabel independen: Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Variabel dependen: Kinerja	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
11.	Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana (2018). Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932	Variabel independen: Beban Kerja dan Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja Perawat	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

12.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018). Vol.6 No.4 Tahun 2018	Variabel independen: Beban Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perawat
13.	Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong (2017). Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174	Variabel independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Hera, Rasyidin, Hasmin (2016). Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016	Variabel independen: Konflik Kerja Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) Variabel dependen: Kinerja Perawat	Beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat
15.	Elizar & Hasrudy Tanjung (2018). : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, ISSN 2623-2634	Variabel independen: Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	A.Aji Tri Budiando dan Amelia Katini (2015). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015	Variabel independen: Lingkungan Kerja. Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
17.	Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan (2015). Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3792	Variabel independen: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Perawat.	Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
18.	Rahmi Yuliana (2016). Vol 8 No. 3 (ISSN : 2085-5656)	Variabel independen: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

19.	Apfia Ferawati (2017). AGORA Vol. 5, No.1, (2017)	Variabel independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019). Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20 ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462	Variabel independen: Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80	Variabel independen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : <https://scholar.google.id/sumber> jurnal cendekia

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan memerlukan pengetahuan, ketrampilan, dan didukung oleh sikap tertentu Suwinardi (2017), dengan semakin tingginya pengetahuan tentang pekerjaan, ketrampilan menjalankan peralatan teknis, dan sikap yang baik maka pekerja atau pejabat akan lebih mudah menjalankan pekerjaan Moh. Rum Arisandy (2015), jadi semakin tinggi kompetensi seorang pekerja atau pejabat akan semakin meningkatkan kinerja mereka Christinia Giroth dkk (2018). Dalam prinsip *The Right Man On The*

Right place penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan pada bagian yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang perawat akan menjadi kunci sukses suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Egis Yani Pramularso (2018) tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendi Sanjaya, dkk (2016) ; Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020) ; I Putu Ari Saputra (2016) menyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan memerlukan penyelesaian tugas didalamnya. Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan bila optimal atau tidak berlebihan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hera, dkk (2016) tentang beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat wanita di ruang rawat, perawat wanita dengan beban kerja optimal lebih berpeluang berkinerja baik dibandingkan dengan

perawat wanita dengan beban kerja berat. Penelitian yang dilakukan oleh Sony Sanjaya Wicaksana (2016) ; Rini Astuti dkk (2018) ; Friska Aprilia (2017) ; Masriati dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja yang artinya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

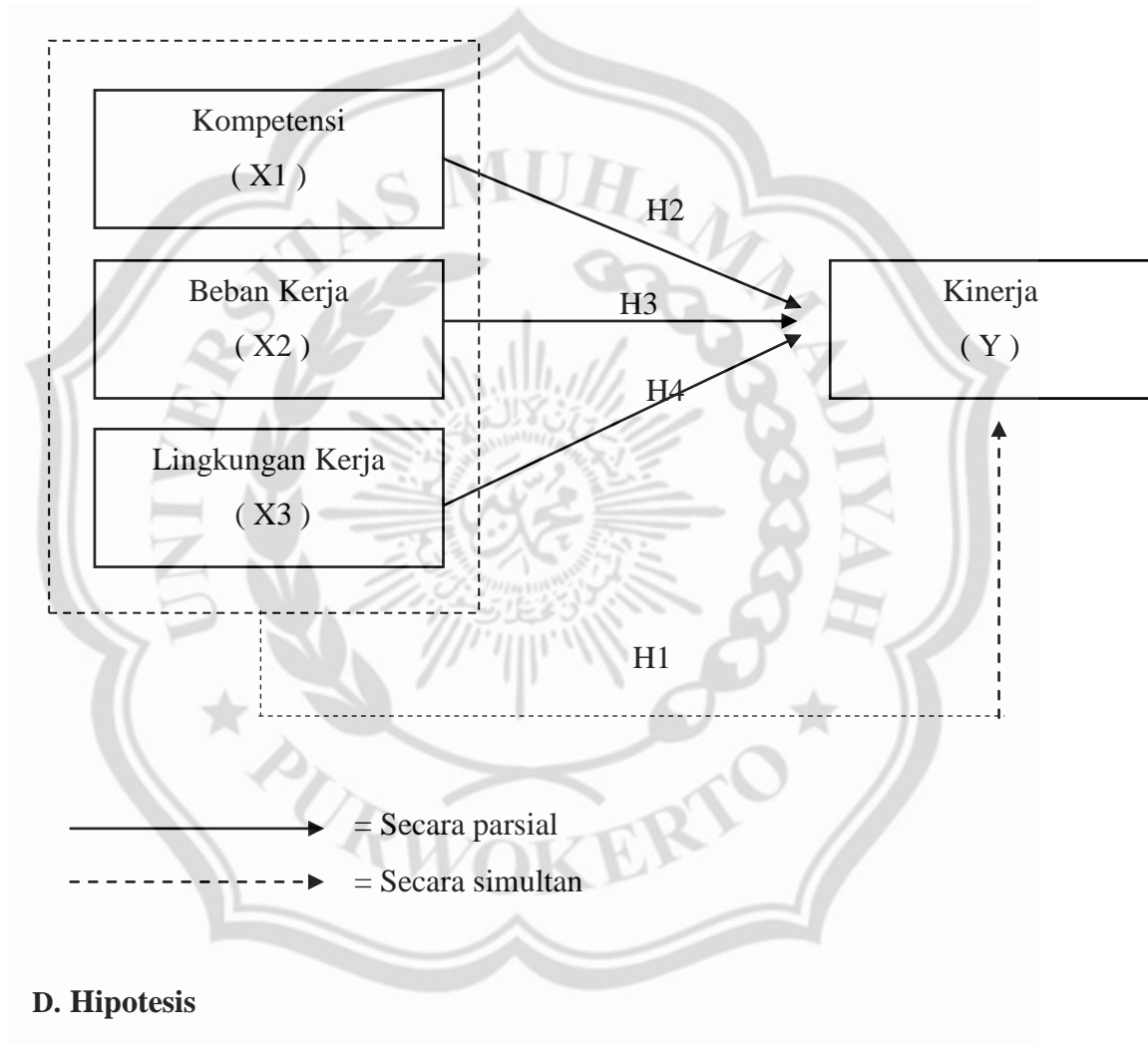
Pelaksanaan pekerjaan sangat tergantung dengan interaksi pelaksana dengan lingkungan pekerjaan seperti penerangan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara sampai pada ketersediaan alat. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang berkualitas akan berkontribusi terhadap kualitas dan kuantitas penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rama Difayoga & Ahyar Yuniawan (2015) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RS Panti Wilasa Citarum Semarang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Radianti dkk (2015) ; Apfia Ferawati (2017) ; Milafatul Qoyyimah dkk (2019) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut

H1 : Kompetensi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

