

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Sedamaryantti,2017) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses suatu manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil dari kerja tersebut harus ditunjukkan dengan disertai bukti secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Amstrong,2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah manajemen yang didefinisikan sebagai suatu proses yang sangat sistematis untuk meningkatkan sebuah kinerja dalam organisasi dengan mengembangkan kinerja individu karyawan dan kinerja tim kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat dilaksanakan atau diselesaikan tepat pada waktunya atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan atau ditentukan (Nawawi,2017).

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwasannya indikator kinerja yakni:

- a. Kualitas adalah seberapa kali seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan

Menurut Hasibuan (2019) indikator-indikator dari kinerja karyawan yakni :

- a. Prestasi, adalah hasil dari pada sebuah usaha yang dilakukan.
- b. Kedisiplinan, merupakan ketaatan terhadap sebuah peraturan yang ada.
- c. Kreativitas, kemampuan untuk menciptakan suatu yang terbaru untuk memberikan gagasan dalam pemecahan masalah.
- d. Kerjasama, adalah usaha bersama individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.
- e. Tanggung jawab, adalah keadaan dalam menanggung sesuatu

2. Beban Kerja

Beban kerja menurut (Koesmowidjoo 2017), beban kerja merupakan suatu bentuk dari pekerjaan yang mana diberikan kepada SDM/karyawan dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh sesuatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi 2017). Teori *Workload* yang dikemukakan oleh Huey dan Wicknes (1993) menyatakan bahwasannya beban kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana beban kerja ini nantinya akan menimbulkan suatu kesalahan yang dampaknya yakni akan muncul ketidakmampuan akan mengatasi sebuah tuntutan didalam pekerjaan.

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kemudian volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang Sunyoto ,2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Acchyan,2016) disebutkan :

a. Faktor eksternal (berasal dari luar tubuh):

- 1) Tugas yang dilakukan dan berifat fisik
- 2) Organisasi pekerjaan seperti halnya waktu masa bekerja, waktu dari istirahat, pekerjaan yang bergilir, kerja malam, sistem kompensasi dan lingkungan psikologis kerja.
- 3) Lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis.

b. Faktor internal (berasal dari dalam tubuh) akibat dari reaksi dari adanya beban eksternal dan biasanya disebut strain. Berat tidaknya dari strain tergantung dari secara objektif atau subjektif. Faktor internal yang lain meliputi faktor somatis yakni umur, jenis kelamin, ukuran tubuh).

Menurut (Koesomowidjojo,2017) indikator beban kerja yakni:

- a. Kondisi pekerjaan, suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan yang dirasakan oleh seorang karyawan.
- b. Penggunaan waktu kerja, adalah waktu yang digunakan didalam melakukan pekerjaan .

- c. Target yang harus dicapai, adalah suatu hal yang menjadi suatu tujuan yang harus dicapai.

Cain (2018) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerjaan. Jadi dapat ditarik kesimpulan definisi dari beban kerja yakni besaran atau sejumlah kegiatan atau segala tuntutan dalam sebuah pekerjaan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu itu menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan juga tingkat kapasitas yang dimiliki maka kesenjangan ini akan menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan juga beban kerja ini akan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan. Dampak kerja yang terlalu berlebihan ini nantinya akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yakni akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan kurangnya dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa bosan dalam pekerjaan yang dilakukan yang terlalu sedikit akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga potensial membahayakan pekerja (Ma-nuaba 2017).

3. Stres Kerja

Menurut (Hasibuan ,2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut (Fahmi,2016) stres kerja adalah suatu keadaan atau perasaan tertekan atau menekan diri dari jiwa seseorang diluar batas kemampuan sehingga jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka ini akan berdampak kepada kesehatan. Fahmi (2018) mendefinisikan adanya keseimbangan antara keadaan yang menekan dari diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Teori yang mendasari stres kerja yakni teori *behavior constraint* (1975) atau biasa dikenal sebagai hambatan perilaku yang didasari oleh teori Bem bahwasannya seorang akan merasakan kehilangan sebuah kontrol diri terhadap sebuah situasi yang terjadi saat itu yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi dari seorang karyawan yang mana akibatnya akan menyebabkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Poltak,2016) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari tampilan diri antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit akan tidur, tidak bisa rileks, merasa cemas,tegang juga gugup dan tekanan darah yang meningkat yang nantinya akan mengalami masalah lain dalam tubuh bisa juga mengalami gangguan pencernaan atau gangguan tubuh yang lain.

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja menurut (Wahyono,2016):

- a. Faktor lingkungan
- b. Faktor organisasi
- c. Faktor individu

Kemudian menurut (Robbins,2018) indikator stres kerja yakni:

- a. Tuntutan pekerjaan, segala aspek fisik psikologis, sosial dan juga organisasional sebuah pekerjaan yang mana membutuhkan usaha dan juga keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan sehingga akan membutuhkan sebuah pengorbanan dari fisik dan psikologis.
- b. Tuntutan peran, suatu tekanan yang diberikan seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan didalam organisasi atau suatu perusahaan.
- c. Tuntutan pribadi, sebuah beban yang tercipta oleh seorang karyawan.
- d. Struktur organisasi, suatu pekerjaan terbagi, dikelompokkan dan juga dikordinasikan dengan formal.
- e. Kepemimpinan organisasi, proses seorang pemimpin yang mempengaruhi dan juga memberikan contoh kepada pengikutnya didalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Stres kerja terhadap individu dapat berdampak terhadap keadaan psikologi dan biologis karyawan, sedangkan stres kerja yang berdampak pada organisasi seperti karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga akan mengganggu kinerjanya. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini maka akan terjadi penurunan kinerja, dan tingkat stres yang berlebihan ini akan menyebabkan karyawan dalam artian ini kinerja karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang sangat terlalu berat.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2018) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja itu merupakan segala sesuatu hal yang ada di dekat karyawan, saat bekerja dan merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap seksripsi kerja yang diberikan pada karyawan. Teori penyesuaian kerja (*Work Adjustment*) yang dikemukakan oleh Rene Darwis dan Lofquist, teori yang berhubungan dengan prediksi penyesuaian kerja individu dengan berdasarkan kemampuan yang diperoleh melalui tes.

Adanya lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana yang baik pula dan dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai (Nuraldy,2020). Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh. Kemudian indikator lingkungan kerja yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah:

- a. Penerangan, alat untuk menerangi.
- b. Suhu. Derajat atau tigitatan sebuah ukuran dingin atau panas suatu benda.
- c. Udara, faktor yang mempengaruhi kehidupan komponen dari makhluk hidup.
- d. Suara bising.

Penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang dijabarkan merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi atau instansi terkait atau juga perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial.

Menurut (Ruchi Leblebici,2018) kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertidak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Dibawah psikologis organisasi, fisik , mental dan lingkungan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utaman adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab seperti frustasi, kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu dampak jika lingkungan kerja jika lingkungan kerja yang menyenangkan maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal.

5. Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno,2015) disiplin merupakan suatu sikap rasa hormat terhadap suatu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana ada pada diri seorang karyawan yang akan menyebabkan nantinya dapat menyesuaikan diri dengan secara sukarela terhadap peraturan yang diteapkan perusahaan. Menurut (Priyono,2016) disiplin yang baik adalah disiplin diri, banyak orang yang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Teori yang mendasari disiplin kerja yakni teori X dan teori Y yang dicetuskan oleh MC Gregor (1960) atau biasa dikenal dengan teori dua sisi. Dimana teori X memiliki cara pandang atau karakter yang cenderung negatif. Sedangkan teori Y memiliki cara pandang atau karakter yang positif. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja menurut (Sutrisno,2016):

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan didalam perusahaan
- c. Ada tidaknya peraturan pasti yang dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Singodimejo (2016) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja yakni :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya

Kemudian menurut (Sutrisno,2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang tugas-tugas yang berkaitan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah akan bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan. Dampak dari pada atau adanya disiplin dalam bekerja yakni adalah keteraturan dalam tatanan perusahaan pada setiap karyawan, pada intinya pekerjaan akan lebih baik jika semua tertata dengan baik berkat adanya kedisiplinan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu yang sudah dilakukan para peneliti dan kemudian mendapatkan hasil penelitian bahwasannya faktor-faktor diatas memberikan pengaruh didalam meningkatkan kinerja karyawan. adanya hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor tersebut berpengaruh dan meberikan sebuah gambaran untuk penelitian yang akan dilakukan. Beberapa hasil penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang berbeda-beda, berikut tabel penelitian terdahulu yang mendukung

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan identias judul	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Effendy dan Fitria (2019),jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA,vol.2 no.2, ISSN(online): 2599-171X , ISSN (print):2598-9545	X1: Lingkungan kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Aisanti, Santoso dan Wahyuni (2019),jurnal JIMEK,vol.2 no.1, E-ISSN:2621-2374,DOI: http://dx.doi.org/10.30737./jimek.v2i.427	X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk
3.	Ekhsan dan Ali (2019), International Journal Innovation and Economic Development ,vol4 (Iss.6), ISSN (print): 1849-7020, ISSN(online): 1849-7551, DOI: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003	X1: Stres kerja Y: Kinerja Karyawan	Stres kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Putri, Ekowati, Supriyanto, dan Mukaffi (2019), International	X1: Lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

	Journal Riserch, vol.7(Iss,4), ISSN(online): 2350-0530, ISSN(print): 2394-3629, DOI: http://doi.org/10.29121/granthaalaya h.v7.i4.2019.882	Y1: Kinerja Karyawan Z : Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja 3. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Bangun, Sri dan Hakim (2019),Journal Of Riserch in Psychology(JRP), vol.1 (Iss,4), ISSN(online):2664-9500, ISSN(print):2664-9497	X1 : Kepemimpinan, X2 : Perilaku organisasi, X3 :Kompensasi dan Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian non produksi 2. Perilaku organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen non produksi 3. Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan non produksi di 4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian non produksi
6.	Endang dan Sari (2019), Ilomata International Journal Of Social Science, vol. 1 (Iss,1),P- ISSN:2414-898x, E-ISSN: 2714-8998		<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar
7.	Solehah dan Ratnasari, (2019), Jurnal Dimensi, Vol.8 No.2, ISSN:2085-9996	X1 : Gaya Kepemimpinan X3 : Beban Kerja, X4: Job Insecurity Z : Turnover Intention Y : Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention 2. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. 3. Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. 4. Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan pengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).
8.	Prawira dan Suwandana (2019),E-Jurnal,vol.8 no.8, ISSN: 2302-8912	X1 : Kepuasan Kerja Z : Pengaruh stres kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

			3. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan
9..	Nabawi (2019), jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vo.2 no.2, ISSN:2623-2634, DOI: http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	X1 : Lingkungan kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban kerja Y : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 2. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan. 3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. 4. Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Ahmad dan Taroreh (2019) ,Jurnal EMBA, vol.7 no.3, ISSN: 2303-1174	X1 : Stres kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan stres kerja beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Sinambela, Yusuf dan Irfan (2019) , jurnal ekonomi, vol.15 no 8, ISSN: 0213-2431(print ISSN: 2502-9525(online)	X1 : Kedisiplinan X2 : Komunikasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kedisiplinan dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
12.	Tangkawarauw, Victor dan Lumintang (2019), jurnal EMBA, vol. 7 no.1, ISSN: 2303-1174 Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Wenang Indah	X1: lingkungan kerja dan kemampuan kerja Y : kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

13.	Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) , jurnal Administrasi Bisnis, vol.4 no. 4 , ISSN :2338-9605	X1 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan pada
14.	Prasetiodan Steven (2020), jurnal Penelitian Ipteks, vol.5 no.1 ,p:ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	X1 : Stres kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Diana (2019), Jurnal Manajemen Tols, Vol. 11 No.2, ISSN:2088-3145	X1 : Beban kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Ekhsan (2019), jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, vo.12 no.1, ISSN:1978-2586, E-ISSN:2597-4823	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17.	Marlina dan Prasetyo (2019), jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, vol.3 no.1, e-ISSN:2579-9401,p-ISSN:2579-9312	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Santoso (2019), jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, vol.4 no2, p-ISSN:2502-3780, e-ISSN:2621-881x	X1 : Stres Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : kinerja karyawan	1. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja 2. Stres kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
19.	Okrtima dan Munadjat (2019), jurnal Ilmiah Semarak, vol.2 no.2, P-ISSN: 2615-6849, E-ISSN: 2622-3686	X1 : Kedisiplinan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Sanorsa, Susbiyani dan Noverina (2020), jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, vol 10. No 2, e-ISSN:2541-2566, p-ISSN:2088-916X	X1 : Beban Kerja X2 : Budaya kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

21.	Irfani dan Wahyuni (2019), jurnal psyche 165 fak.psikologi, vol.12 no.1, ISSN:2088-5326,E-ISSN:2502-8766	X1 : Kompensasi X2 : Beban kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	Sandiartha dan Suwandana (2020), E-Jurnal Manajemen, vol. 9 no.5, ISSN2302-8912, DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p13	X1: Stres Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan
23.	Haqiqi (2019), Ejournal.ymbz.or.id (open journal sytem),vol2 no.3, e-ISSN:2621-9441, p-ISSN:2623-1041	X1 : Kedisiplinaan Y : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai 2. Kedisiplinan sebagai variabel yang berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai
24.	Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018), jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 no.2, p-ISSN: 2443-2830, e-ISSN:2460-9471	X1 : Lingkungan Kerja, X2 : Etos kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25.	Wahyudi (2019),jurnal Scientic Journal Of Reflection,vol.2 no.3, p-ISSN: 2615,e-ISSN:2021-3389	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja tberpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
26.	Aisanti, Santoso dan Wahyuni (2019),jurnal JIMEK,vol.2 no.1, E-ISSN:2621-2374,DOI: http://dx.doi.org/10.30737./jimek.v2i.427	X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		Y : Kinerja Karyawan	4. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Harahap dan Firtayasa (2020), jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol.2 no.1, ISSN:2623-2634, DOI: http://doi.org/10.30596/mane.9910.v3i.1.4866	X1 : Motivasi, X2 : Disiplin X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kualanamu Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28.	Cholisoh, Friandi dan Wiliam (2019), jurnal Penelitian, vol.5 no.1, ISSN:2356-5209, online ISSN: 2655-3058	X1 : Lingkungan kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kontribusi Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
29.	Kharie, Sendow dan Botulong (2019),jurnal EMBA, vol.7 no.1, ISSN:2303-1174	X1 : Analisis Jabatan X2 : Disiplin Kerja X3 : Beban kerja Y : Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Analisis Jabatan ,Disiplin Kerja , Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis Jabatan, berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan
30.	Pramudia, Samsudin, Budi, Eliyanti dan Farhan (2019), jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vo.11 no.2, ISSN:2685-5151	X1 : Beban Kerja X2 : Konflik Kerja Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
31.	Candana,Dori Mitra (2018),jurnal EKOBISTEK fak.Ekonomi, vol.7	X1 : Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

	no.1, ISSN:2301-5268, E-ISSN:2527-9483	X2 : Lingkungan Kerja dan Insentif Y : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif kepada Kinerja. 4. Disiplin kerja dan lingkungan dan insentif kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
32..	Sitohang (2020), Jurnal Of Management, Vol.4 No.3, ISSN-P: 2580-4138, ISSN-E:2579-812X	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
33.	Simatupang, Mirza, Sinaga dan Paul (2020), Jurnal Of Performance Human Resources, Vol 1 No.2, E-ISSN:2723-228X	X : Disiplin Kerja X2 : Komunikasi Kerja X3 : Stres Kerja Y : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja, Komunikasi kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
34.	Athar (2020), Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fak. Ekonomi UNIAT, Vol. 5 No.1, P-ISSN:2527-7502, E-ISSN:2581-2165 Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur	X1 : Kepemimpinan X2 : Kedisiplinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4. Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
35.	Pratiwi Putri dan Fatah Abdul (2021), Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), Vol. 1 No. 1, https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JIKa Doi: dx.doi/10.30656/JIKa.v1i1.3282 p-ISSN 2776-1843	X1: Keselamatan kerja X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

36.	Novi, Dewi, Bagia dan Susila (2018) Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.4 No. 2 P-ISSN: 2476-8782	X1: Sress kerja X2: Kepuasan kerja Y: Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stre kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan
37.	Arifin (2020), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 5 No. 3 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696	X1: Budaya organisasi X2: Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan Z : Kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
38.	Silalahi, Bangun (2020), Jurnal Manajeen Maranathan (JMM) Vol. 19 No. 2, ISSN: 1411-9293, e-ISSN:2579-490094	X1: Disiplin kerja X2:Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
39.	Intan, Iqbal, Yuningsih dan Sanjaya (2020) Jural Manajemen Bisnis (JMB) Vol. 33 No. 2, ISSN: 2622-8351 (Online), ISSN: 1858-3199	X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin kerja Y : K inerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
40.	Solehah, Ratnasari (2019), Jurnal Dimensi Vol. 8 No. 2:210-239 ISSN: 2085-9996	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Beban kerja X3: Job Insecurity Y: Turnover Intention	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention 2. Beban kerja berpengaruh signifkn terhadap Turnover Intention 3. Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

C. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja nantinya akan menimbulkan suatu kesalahan yang dampaknya yakni akan muncu ketidakmampuan akan mengatasi sebuah tuntutan didalam pekerjaan, dan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. maka dari itu beban kerja memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu Solehah (2019), Diana (2019), Hartono (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Seorang akan merasakan kehilangan sebuah kontrol diri terhadap sebuah situasi yang terjadi saat itu yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi dari seorang karyawan yang mana akibatnya akan menyebabkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu stres kerja memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu dari Effendy dkk (2019), Winarno (2019) dan Santoso dkk (2019) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

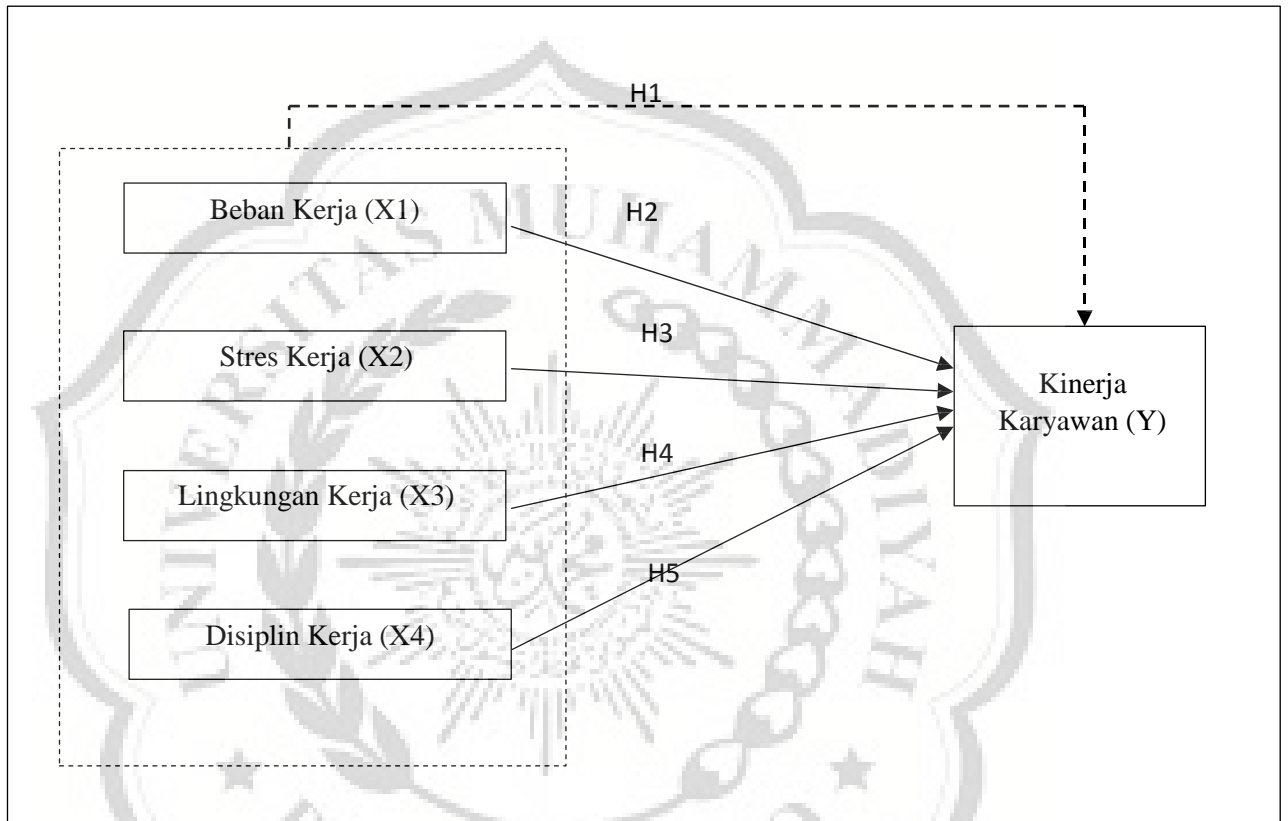
3. Pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Teori penyesuaian kerja (*Work Adjustment*) yang dikemukakan oleh Rene Darwis dan Lofquist, teori ini menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. pernyataan teori ini berhubungan dengan prediksi penyesuaian kerja individu dengan berdasarkan kemampuan yang diperoleh melalui tes. Teori ini termasuk kedalam teori yang dikenal dengan teori P (*person*) dan E (*environment*) dimana untuk mengetahui P sebagai individu atau karyawan dan E sebagai lingkungan kerja, dengan kata lain teori ini didasarkan pada hubungan individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika seorang individu memperlihatkan sebuah kemampuan ataupun keahlian yang memungkinkan untuk nantinya memberikan sebuah tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan pekerjaan. Maka dari itu lingkungan kerja ini memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu dari penelitian Candana dkk (2018) ,Cholison dkk (2019), Nurhuda dkk (2019), Malale dkk (2020) dan Pratiwi (2021) lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori X dan teori Y yang dicetuskan oleh MC Gregor (1960) atau biasa dikenal dengan teori dua sisi. Dimana teori X memiliki cara pandang atau karakter yang cenderung negatif. Sedangkan teori Y memiliki cara pandang atau karakter yang positif. Kaitannya dengan disiplin kerja teori X diibaratkan seorang individu atau seorang karyawan yang tidak disiplin akan peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Kemudian teori Y mengartikan bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan harus menciptakan sebuah tanggung jawab, dengan adanya sebuah tanggung jawab seperti adanya hukuman atau sanksi apabila melanggar peraturan. Dengan adanya karyawan yang memiliki disiplin yang baik dan besar akan rasa tanggung jawab maka akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan yakni kinerja karyawan yang semakin baik. Sehingga dengan ini disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Didukung oleh penelitian terdahulu dari Haqiqi (2019) dan Kristianti (2021), Saputra dkk (2020) dan Nurhuda dkk (2019) bahwasannya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan pemikiran MC Gregor yang kedisiplinan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari landasan teori dan penelitian yang telah diungkapkan diatas,
maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Keterangan:

- > : parsial
- - - - -> : simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka dapat dituliskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja, Stres kerja Lingkungan kerja dan Disiplin kerja, secara simultan berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H5 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu