

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Kinerja Karyawan**

##### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab dan dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas (Masram, 2017). Pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (Syafriana, 2017), yaitu: 1) Kejujuran, 2) Prestasi kerja, 3) Kesetiaan, 4) Kerja sama, 5) Kepemimpinan, 6) Kreativitas, 7) Kecakapan, 8) Kepribadian, 9) Prakarsa, 10) Tanggung jawab.

##### **b. Indikator – Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2014:27) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012). Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/nervous sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Mangkunegara (2013:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut Ahmed (2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. Terdapat 2 pendekatan Stres Kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan karena Stres Kerja dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan (Rivai, 2014;724).

#### **b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins dalam Priansa (2017) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

##### 1) Faktor Lingkungan

a. Ketidakpastian Ekonomi Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian Politik Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian Teknologi Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

## 2) Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan Peran Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Hubungan Antarpribadi Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

## 3) Faktor Individu

a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.

b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri

### c. Indikator – Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dikemukakan oleh Robbins (2013:598) dalam Purnamasari, dkk (2015) adalah:

(1) Ambiguitas Peran, Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.

(2) Konflik Peran, Konflik peran adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.

(3) Peran Berlebih, Peran Berlebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.

(4) Tuntutan antar Pribadi, Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat terjadi karena adanya tekanan dari dalam maupun luar yang mengakibatkan seseorang terganggu secara fisik maupun psikologis.

### 3. Beban Kerja

#### a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan 2015:85). Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja menurut Sitepu (2013). Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu (Wairooy, 2017).

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Sunyoto (2012: 64).

## **b. Faktor – Faktor Beban Kerja**

Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

## **c. Indikator – Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 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 ataudasar).
- 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. Disiplin Kerja**

##### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012:208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Menurut Terry (dalam Mulyadi 2015) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Hartatik (2014) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Sedangkan menurut Sinambela (2012: 239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Rumondor (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Beberapa komponen disiplin kerja terbagi dalam (Ningsih, 2017) antara lain: 1) Kehadiran/absensi, 2) Tingginya tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan terhadap aturan kerja, 4) Ketaatan terhadap standar kerja yang berlaku dan 5) Bekerja secara etis.

#### **b. Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

##### 1) Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan

yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu

peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata- nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu

diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

### B. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian – kajian mengenai Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja kinerja karyawan oleh beberapa peneliti terdahulu menghasilkan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Taroreh, dkk (2019) ISSN : 2303-1174 DOI : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747">https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747</a>	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan <b>Independen :</b> Stres Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja	1. Secara Parsial Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado 2. Secara Parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado
2	Arfani, dkk (2018) ISSN : 2355-9357 DOI : Vol.5, No.2 Agustus 2018 Hal. 2770	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan <b>Independen :</b> Stres Kerja Beban Kerja	1. Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. 2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan

			terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.
3	Bestari (2021) ISSN: 2541-0849 DOI : Vol. 6, No. 4, April 2021	<b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai  <b>Independen :</b> Beban Kerja Stres Kerja Kepuasan Kerja	1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Lestari, dkk ( 2018 ) ISSN : 2581-2165	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Stres Kerja Konflik Kerja	1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Oemar ( 2017 ) ISSN : 2540-816X	<b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai  <b>Independen :</b> Stres Kerja	1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin
6	Aprilia ( 2017 ) DOI : JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017	<b>Dependen :</b> Kinerja Perawat  <b>Independen :</b> Beban Kerja Stres Kerja Motivasi Kerja	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat 2. Stres kerja berpengaruh signifikan

			<p>terhadap Kinerja Perawat</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.</p>
7	<p>Rohmatulloh ( 2017 )</p> <p>ISSN : 2461-0593 DOI : Volume 6, Nomor 9, September 2017</p>	<p><b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b> Lingkungan Kerja Komunikasi Beban Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ol>
8	<p>Uhing, dkk ( 2020 )</p> <p>ISSN : 2303-1174 DOI: <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30436">https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30436</a></p>	<p><b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b> Beban Kerja Lingkungan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
9	<p>Susanto ( 2019 )</p> <p>DOI : AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)</p>	<p><b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan</li> </ol>

		<b>Independen :</b> Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Disiplin Kerja	2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan
10	Husain ( 2018 )  ISSN : ISSN 2621 – 797X	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Disiplin Kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
11	Wairooy ( 2017 )  DOI: <a href="https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442">https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442</a>	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Disiplin Kerja Kompensasi	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Rumokoy, dkk ( 2017 )  ISSN : 2303-1174 DOI : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393">https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18393</a>	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Pelatihan Disiplin Kerja Komitmen Organisasi	1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

13	Tuپی, dkk ( 2020 ) ISSN : 2623-2634	<b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai  <b>Independen :</b> Komunikasi Beban Kerja Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>2. Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai</li> <li>3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</li> </ol>
14	Dotulong, dkk ( 2019 ) ISSN : 2303-1174 DOI: <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292">https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292</a>	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Analisis Jabatan Disiplin Kerja Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
15	Purwaningrat, dkk ( 2021 )	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja berpengaruh</li> </ol>

	<p>ISSN : 2774-7085          DOI:  <a href="https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1372">https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1372</a></p>	<p><b>Independen :</b>          Disiplin Kerja          Kompensasi          Beban Kerja</p>	<p>terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan</li> <li>3. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
16	<p>Sisiliaa, dkk ( 2020 )          ISSN : 1829-7463          DOI: <a href="https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.547">https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.547</a></p>	<p><b>Dependen :</b>          Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b>          Disiplin Kerja          Stres Kerja          Pengawasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Secara parsial Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
17	<p>Maria, dkk ( 2016 )          ISSN : 2528-1518</p>	<p><b>Dependen :</b>          Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b>          Konflik Peran          Ambiguitas          Stres Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik Peran secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ambiguitas secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
18	<p>Sari, dkk ( 2020 )</p> <p>ISSN : 1829-7463</p> <p>DOI : <a href="https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.544">https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.544</a></p>	<p><b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b> Stres Kerja Disiplin Kerja Komunikasi Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
19	<p>Rikky, dkk ( 2020 )</p> <p>ISSN : 2615-1928</p>	<p><b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Independen :</b> Disiplin Kerja Kompetensi Kerja Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>

			terhadap kinerja karyawan 3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Rina, dkk (2020)  ISSN <a href="#">2477-7862</a> DOI : 10.22216/jbe.v5i2.5284	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Stres Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja	1. Stres Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
21	Ajimat, dkk (2018) ISSN : 2622 – 8882 DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i1.1997">http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i1.1997</a>	<b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai  <b>Independen :</b> Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja tidak dapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
22	Setyawati, dkk (2018) P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	<b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Independen :</b> Stres Kerja Disiplin Kerja	1.. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

23	<p>Sulastrri,dkk (2020)  p-ISSN : 2656-8918  e-ISSN:2684-8317 DOI  :  <a href="https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215">https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215</a></p>	<p><b>Dependen:</b>  Kinerja  Karyawan</p> <p><b>Independen:</b>  Stres Kerja  Beban Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu</li> <li>2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Motor Honda Astra Kota Bengkulu</li> </ol>
24	<p>Rindorindo,dkk (2019)  ISSN 2303-1174</p>	<p><b>Dependen:</b>  Kinerja  Karyawan</p> <p><b>Independen:</b>  Beban Kerja  Stres Kerja  Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri</li> <li>2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri</li> <li>3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri</li> </ol>

Sumber: Publish or Perish, 2021

## **C. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang berkaitan dengan Stres Kerja yaitu stres model stimulus (rangsangan), stres model response (respons), dan stres model transactional (transaksional) (Bartlett, 1998: Lyon, 2012). Stres Model Stimulus merupakan model stres yang menjelaskan bahwa stres itu adalah variabel bebas (independent) atau penyebab manusia mengalami stress. Stres Model Respon, Lyon (2012) mengistilahkan reaksi tubuh terhadap sumber stres sebagai variabel terikat atau hasil. Hasil stres itu bersumber dari dalam diri individu. Stres Model Transaksional berfokus pada respon emosi dan proses kognitif yang mana didasarkan pada interaksi manusia dengan lingkungan.

Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan. Penelitian tentang Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad (2019), Ahmad Yofandi (2017), Tri Wartono (2017) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

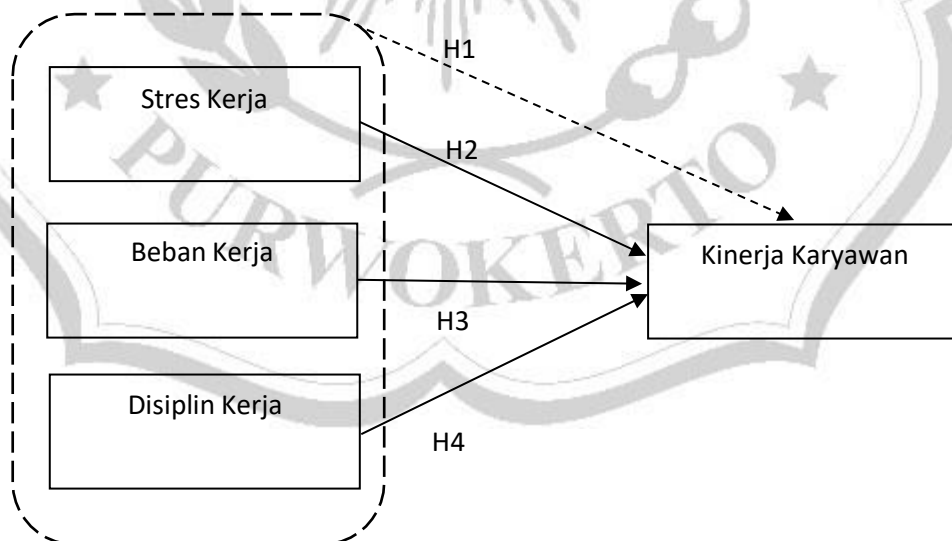
Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Ambarwati, 2014; Munandar, 2014). Penelitian tentang Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Amir, Abdul Wahid Syafar, dan Saharrudin (2019) , Adidha Fiqi Rindyantama dan Rini Juni Astuti (2017) , Octavia Nataria, Selmi Dedi, dan Margareth Sylvia Sabarofek (2018) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang berkaitan dengan Disiplin Kerja yaitu teori *Opponent – Proses Theory* yang dikembangkan oleh *Lady* (1978) dalam Gibson (1996) yang menyatakan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya. Maksudnya, perasaan puas tidak puas merupakan masalah emosional. Rasa puas atau tidak puas seseorang sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional orang tersebut terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Bila situasi dan kondisi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional maka orang tersebut akan merasa puas. Sebaliknya bila situasi dan kondisi yang dihadapi menimbulkan ketidak stabilan emosi maka orang tersebut akan merasa tidak puas.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Penelitian tentang Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), Bachtiar Arifudin H (2017), Ali Wairooy (2017), Natalia Susanto (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari tinjauan penelitian terdahulu, dan uraian teoritis dari beberapa pakar mengenai pengaruh variable Independen penelitian yaitu Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diterima atau berpengaruh. Maka gambar kerangka pemikiran dalam model penelitian ini teruji pada gambar 2.1 berikut :



**Gambar 2. 1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

—————▶ Hubungan secara parsial

-----▶ Hubungan secara simultan

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)