

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Stolovitch dan Keeps, 1992 dalam (Sinambela, 2016) merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Sinamora (2017) dalam Permata Sari dan Candra (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian tugas - tugas yang telah membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) hasil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison, dkk. (2018) dalam Feri, dkk. (2020) yaitu sebagai tolak ukur kinerja adalah: 1) Terpenuhinya target akan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan; 2) Kualitas terhadap hasil yang dicapai; 3) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) Taat asas, yaitu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, transparan serta dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Sari (2019) kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang biasanya bersifat individual, untuk itu setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Arifudin, dkk. (2020) menyatakan bahwa

kinerja karyawan merupakan setiap orang yang menyumbangkan tenaganya baik itu fisik maupun pikiran dengan melakukan sesuatu pekerjaan dalam suatu perusahaan sehingga dapat memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi kinerja karyawan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang yang bekerja menyumbangkan tenaganya dan pikirannya pada suatu lembaga/perusahaan untuk memenuhi tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Sinambela, 2016) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan Bahwa seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal jika ia mendapatkan manfaat dan ada rangsangan dalam pekerjaan mereka secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori kinerja atau teori keseimbangan ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika ada rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), antara lain:

- 1) Faktor kemampuan

Kemampuan secara psikologis merupakan pemimpin dan karyawan yang mempunyai kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Sehingga karyawan yang mempunyai IQ rata – rata (IQ 110 – 120 apalagi *superior, very superior, gifted*, dan *genius* untuk itu pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam melakukan pekerjaan untuk itu akan lebih mudah dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Untuk itu karyawan perlu ditempatkan pada posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi (*situation*) kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan motivasi untuk menggerakkan diri karyawan agar dapat terarah dengan baik. Sehingga untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal maka diperlukan dorongan pada kondisi mental yang baik. Sikap mental karyawan harus siap secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus siap mental dalam memahami tujuan dan mampu secara fisik dengan mencapai target kerja serta mampu memanfaatkan dan membentuk situasi kerja.

d. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Smith dikutip dari Nurdin (2020) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu:

- 1) Aspek perilaku yaitu usaha - usaha yang dilakukan dalam mengupayakan pencapaian tujuan tertentu, sehingga perilaku individu bisa memberikan hasil terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek menunjukkan pada aktivitas perilaku
- 3) Afektifitas organisasi menunjukkan pada hasil kerja organisasi yang menekankan pada proses.

e. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2012: 198) dalam Ichsan (2020) menyebutkan ada beberapa aspek kinerja yaitu kemampuan, penerimaan tujuan perusahaan, tingkat tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2012: 198) dalam Ichsan (2020) antara lain:

- 1) Kemahiran dalam kemampuan tugas baru diberikan untuk memperbaiki kegiatan serta hasil kinerja.
- 2) Kemahiran terhadap pengetahuan baru dimana akan dapat membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

- 3) Target aktivitas perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target terhadap aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Memperbaiki kualitas maupun produksi
- 6) memperbaiki waktu ataupun pengiriman

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008) dalam Sebayang (2017) ada enam indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan bentuk suatu ukuran yang terkait dalam jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.

3) Ketetapan waktu

Merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya dalam pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Merupakan sikap yang meyakinkan seseorang bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan dari orang lain

6) Komitmen kerja

Merupakan derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan – tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Kasmir (2016) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Tingginya kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sebagai dorongan untuk mencapai sebuah tujuan, baik

karyawan itu sendiri maupun oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, maka dampak yang ditimbulkan secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Jika karyawan melakukan pelanggaran atas peraturan yang berlaku maka perusahaan akan memberikan sanksi terhadap pelanggaran sesuai dengan tingkatan masing-masing guna terciptanya disiplin kerja yang baik didalam perusahaan.

b. Teori Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016) disiplin merupakan suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dari Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam mematuhi aturanaturan yang ada agar perilaku karyawan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku di perusahaan.

c. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan seseorang dalam bekerja harus jelas agar bisa mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Kemampuan bekerja juga sangat penting karena dengan kemampuan bekerja yang bagus maka karyawan akan disiplin dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

b. Teladan Pemimpin

Pemimpin yang teladan akan menjadi sebuah panutan para karyawan agar disiplin dalam bekerja. Pemimpin juga harus tegas dalam bekerja supaya karyawannya bisa menaati semua peraturan perusahaan dan disiplin.

c. Keadilan

Keadilan dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan patuh akan semua aturan yang dibuat perusahaan karena apa yang didapatkan sama dan adil.

d. Sanksi Hukuman

Perusahaan perlu memberikan sebuah sanksi hukum bagi karyawan atau pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja agar bisa menimbulkan efek jera. Sehingga karyawan akan selalu berusaha untuk disiplin agar tidak mendapatkan hukuman.

e. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang tegas akan bisa mengatur bawahannya dengan baik. Sedangkan pemimpin yang tidak tegas akan kesusahan dalam mengatur para karyawannya.

f. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan yang baik antar karyawan dan atasan akan menyebabkan dampak baik bagi perusahaan. Hubungan yang baik akan membuat karyawan nyaman dan tidak berusaha melanggar aturan yang ada di perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja Menurut Keith Davis (dalam Atmojo K. Dan Amirulloh M. 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

c. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

3. Budaya organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Amalia & Siagian (2021) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang merujuk dan telah diyakini oleh seluruh karyawan yang membedakan antar organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mencerminkan karakteristik dari sebuah budaya organisasi. Sedangkan menurut Sari, dkk (2019) budaya organisasi adalah proses kegiatan manusia yang teratur yang dilakukan secara turun temurun dengan proses pembelajaran untuk mengetahui cara hidup yang paling sesuai dengan lingkungan. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dasar yang dijadikan pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi semua anggota organisasi (Widnyani & Suartina, 2021). Berdasarkan pengertian penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang dianut oleh karyawan-karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Beberapa indikator budaya organisasi menurut Amalia & Siagian (2019) terdiri dari :

a. Tujuan perusahaan, adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh perusahaan agar memperoleh keuntungan.

- b. Keunggulan, adalah suatu hal yang tidak dimiliki oleh karyawan atau perusahaan yang tidak dimiliki oleh yang lain.
 - c. Kesatuan, adalah gabungan dari beberapa hal yang menjadi satu guna untuk menjadi kesepakatan.
 - d. Prestasi, adalah penghargaan yang didapat karyawan oleh atasannya karena kinerja yang baik.
 - e. Keakraban, adalah hubungan kedekatan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.
- c. Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Muis, dkk (2018) sebagai berikut :
- a. Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu dan telah diyakini oleh karyawan .
 - b. Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin perusahaan
 - c. Komitmen, moral, etika serta suasana yang terjalin antar kelompok- kelompok kerja
 - d. Gaya kepemimpinan manajer lini yang dianut
 - e. Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, sistem penghargaan, sistem komunikasi, kerjasama, serta toleransi

4. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.. Sedangkan menurut Putri, dkk (2021) beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan maksud lain yaitu menganalisa beban kerja dengan tujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang akan diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak dan dalam waktu yang singkat.

b. Ada 4 indikator beban kerja menurut Sinaga& Sihombing (2021) adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan dimana karyawan memahami tentang pekerjaanya dengan baik
- b. Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja agar sesuai dengan SOP sehingga mengurangi beban kerja karyawan
- c. Target yang harus dicapai, dimana target kerja yang diberikan oleh perusahaan akan langsung mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan

- d. Lingkungan kerja, dimana sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- c. Ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Istikhomah (2021) yaitu :
 - a. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti: usia, jenis kelamin, motivasi, kepuasan, dan keinginan.
 - b. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar seperti: lingkungan kerja, tugas-tugas fisik yang berhubungan dengan sarana atau bantuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, organisasi kerja yang berhubungan dengan menentukan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan serta dasar dari penelitian selanjutnya. Hal ini dilakukan agar hasil nanti dari penelitian yang diperoleh dapat akurat dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak. Dibawah ini adalah tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Identitas Penulis	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Amalia & Siagian (2021) Jurnal Ekonomi &	Variabel Bebas : X1 : Disiplin Kerja X2 : Pengalaman Kerja	a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p>Ekonomi Syariah Vol 4 No 1,2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234 DOI : https://doi.org/10.36778/jersy.v5il.240</p>	<p>X3 : Budaya Organisasi Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>Syardiansah & Maulana Rahman (2022) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 13, No. 1, 2022 e-ISSN: 2301-8313 http://doi.org/10.21009/JRMSI http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi149 DOI:doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.09</p>	<p>Variabel Bebas : X1 : Kompensasi X2 : Beban Kerja X3 : Disiplin Kerja Variabel Terkait : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan c. beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
3	<p>Arisanti dkk (2019), Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi, Vol. 2 No. 1 Juli 2019. E-ISSN : 2621-2374 Doi:http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427</p>	<p>Variabel Bebas X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja Variabel Terikat Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk</p>
4	<p>Bentar dkk, (2017), Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia., Vol. 3 No. 1 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471</p>	<p>Variabel Bebas X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin kerja X4 : Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.</p>

			<p>c. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.</p> <p>d. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.</p>
5	<p>Ignes, Ling; Zefrin & Cut, (2021), JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 5 No. 2, P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306</p>	<p>Variabel Bebas X1 : Pelatihan kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Variabel Terikat Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>a. pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia.</p> <p>b. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia.</p> <p>c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia.</p>
6	<p>Muis, Jufrien dan Fahmi (2018) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 1. e-ISSN : 2599-3410 p-ISSN : 2614-32</p>	<p>Variabel Bebas : X1 : Budaya X2 : Komitmen Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>a. budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;</p>
7	<p>Rahayu Dinda, Nurul Qomari, Enny Istanti. Volume 2 Nomor 1 2021 ISSN (Online): 2774-7212 http://journal.feubuhara-sby.org/benchmark</p>	<p>Variabel Bebas : X1 : Komunikasi X2 : Kompensasi X3 : Disiplin Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan.</p>

	DOI: 10.46821/benchmark.v2i1 .223		
8	Frnsiska dan tupti (2020) jurnal ilmiah magister manajemen vol.3, No.2 e-ISSN : 2623-2634 DOI : https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel Bebas : X1 : komunikasi X2 : beban kerja X3 : motivasi Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Novia , H. Sutopo, Enny Istanti (2021) UMJ UBHARA Management Journal Volume 1 Nomor 1 Mei 2021 http://journal.febubhara-sby.org/umj Hal: 89-99	Variabel Bebas : X1 : Disiplin Kerja X2 : Pelatihan Kerja X3 : Stres Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan stress kerja (X3) berpengaruh secara simultan yang signifikan dengan hasil linear berganda dalam uji F diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel (186,771>2,18), b. sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh bahwa Nilai thitung pada variabel disiplin kerja (X1), sebesar 2,283, Nilai thitung pada variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 5,853, Nilai stress kerja (X3) sebesar 2,253 lebih besar dari ttabel sebesar 1,67252. c. disiplin kerja, pelatihan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan sedangkan variabel stress kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

10	Shaleh, Muhammad A.R. 2019. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen,. Vol. 8, Nomor 8. e-ISSN: 2461-0593	Variabel Bebas : X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Penerapan disiplin kerja yang tegas dan pemberian sanksi yang sesuai bagi para pelanggaran meningkatkan kinerja karyawan
11	Nawawi (2019) jurnal ilmiah magister manajemen vol.2, no.2 e-ISSN : 2623-2634 DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667 .	Variabel Bebas : X1 : Lingkungan X2 : kepuasan X3 : beban Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Lingkungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai b. Kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai c. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
12	Yudha (2018) jurnal manajemen dan kewirausahaan vol.9, no.2 p-ISSN : 2086-5031 e-ISSN : 2615-3300 DOI : https://mail.ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen	Variabel Bebas : X1 : budaya X2 : kepuasan X3 : Semangat Kerja X4:Stres Kerja Variabel Terikat : Y: Kinerja Karyawan	a. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13	Sidik, hermawati dan Kurniawan (2021) jurnal widya manajemen vol.3,no.1 e-ISSN : 2655-9501 DOI : https://doi.org/10.2795/widyamanajemen.v2i1	Variabel Bebas : X1 : komitmen X2 : kepuasan X3 : budaya Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

14	Tumigolung, sepang dan hasan (2019) jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis dan akutansi. Vol. 7 no.3. ISSN : 2303-1174 DOI : https://enjournal.uns.rat.ac.id/index.php/emba/article/24950/24655	Variabel bebas : X1 : Budaya organisasi X2 : Komitmen karyawan Variabel Terikat : Y: Kinerja karyawan	a. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Aniasari, Yulia & Wulansari, Retno. 2021. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia. Volume 1, Nomor 2.	Variabel bebas : X1 : Disiplin Kerja Variabel Terikat : Y: Kinerja karyawan	a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Sentra Ponselindo.
16	Saputra, I. M. & Wasiman (2019). Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3. ISSN Cetak : 2337-3997. ISSN Online : 2613-9774	Variabel Bebas X1 : Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja X2 : Disiplin Kerja Variabel Terikat Y : Kinerja Karyawan	a. keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Jaya Sentosa. b. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja dan variabel disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.
17	Hanafi, Abdul & Zulkifli. 2018. DIMENSI, VOL. 7, NO. 2 E-ISSN : 406-422 P-ISSN : 2085-9996	Variabel Bebas X1 : lingkungan kerja X2 : Disiplin Kerja Variabel Terikat Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: a. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

			b. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
18	Muliarsa Agustinus I G., Parwita, G.B.S., & Suryani, N.N. 2021. Jurnal Satyagraha. Vol.4 No. 1. ISSN : 2620-6358.	Variabel Bebas : X1 : Lingkungan kerja X2 : karakteristik pekertaan X3 : Disiplin Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Berdasarkan penelitian ini, semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Ahiri, J., Farhah, A. Ilham, M. 2020. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi. Vol. 5, No.1. E - ISSN 2502-275255.	Variabel Bebas X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin Kerja Variabel Terikat Y: Kinerja Karyawan	a. Berdasarkan penelitian ini, semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Ekasari, R., Madjid, I., Purnamasari, W. 2019. Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi. Volume 2, No. 1. ISSN : 2614-3968 (Cetak) ISSN : 2615-6237 (Online)	Variabel Bebas : X1 : Disiplin Kerja X2 : Semangat Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Pratiwi, askafi dan baehaki (2020) jurnal manajemen dan akutansi vol.15 no.2 ISSN : 1979-0643 DOI : https://doi.org/10.32534/j.v.v15i2.1251	Variabel Bebas : X1 : Kepuasan Kerja X2 : budaya organisai Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22	Daniel, Khongida, Z., & Purnamaningsih, N. 2018. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi. Vol. 1 No. 1. E-ISSN : 2621-2374	Variabel Bebas : X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Variabel Terikat : Y : Kinerja Karyawan	a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	DOI: 10.30737/jimek.v1i1.284		c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Sonny Hersona dan Iwan Sidharta Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017	Variabel Bebas : X1 : Influence Of Leadership Function X2 : Motivation X3 : Work Discipline Variabel Terikat : Y : On Employees' Performance	a. The Results Show Motivation, And Work Discipline Have A Significant Effect Either Partially Or Simultaneously On Employee Performance.
24	Nurhaida dan sulastrri (2019) jurnal Menara ilmu vol.XIII No,6 ISSN : 1693-2617 E-ISSN : 2528-7613	Variabel Bebas : X1 : budaya organisasi X2 : kepuasan kerja X3 : komitmen organisasi Variabel Terikat : Y : kinerja	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
25	Jufrnidar dan ma'arif (2018) jurnal riset perbankan manajemen dan akutansi vol.2 no.2 ISSN : 2541-6669	Variabel Bebas : X1 : Budaya organisasi X2 : Komitmen organisasi X3 : kepuasan kerja Variabel terikat : Y : kinerja	a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan beban kerja. Variabel dependen yaitu kinerja. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, dapat diketahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyatakan bahwa kinerja yakni sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan yang melakukan kegiatan serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Suatu perbandingan antara Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Pengetahuan pekerjaan, Kerjasama tim, Kreativitas, Inovasi dan Inisiatif (Sofian & Julkarnain, 2019:145).

Hasil penelitian terdahulu oleh Amalia ddk dan siagian (2021), bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Amalia ddk dan jatilaksono ddk (2016), menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Feel (ddk 2018), diperoleh bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori X dan Y oleh Mc Gregor. Teori ini menyatakan bahwa apabila karyawan tidak menyukai pekerjaan atau malas melakukan pekerjaan dan tidak mau menaati aturan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan diberikan ancaman hukuman supaya menaati peraturan perusahaan sehingga karyawan akan menjadi disiplin dalam bekerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam berkerja agar tujuan perusahaan terwujud dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aniasari dan Wulansari (2021), Madjid, dkk (2019), Muliarsa, dkk (2021), Purnamasari (2019), Atmomojo (2017), Purnamasari (2019), Darwin, dkk (2017), Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Saputra I dan Wasiman (2020), Hanafi (2018), Wasiman (2020), Burhanudin, dkk (2019), Farhah, Ahiri, dan Ilham (2020), Arianto (2016), dan Arisanti, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung Budaya organisasi adalah teori Path-Goal yang dikemukakan oleh Robert J. House (1974) menekankan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan sifat para pengikut serta pengaturan. Dimana persepsi tentang harapan karyawan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh pemimpin, sehingga apa yang dilakukan pemimpin maka karyawan akan

mengikuti kebiasa-kebiasannya baik maupun buruknya, maka akan tercipta budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan yang lain.

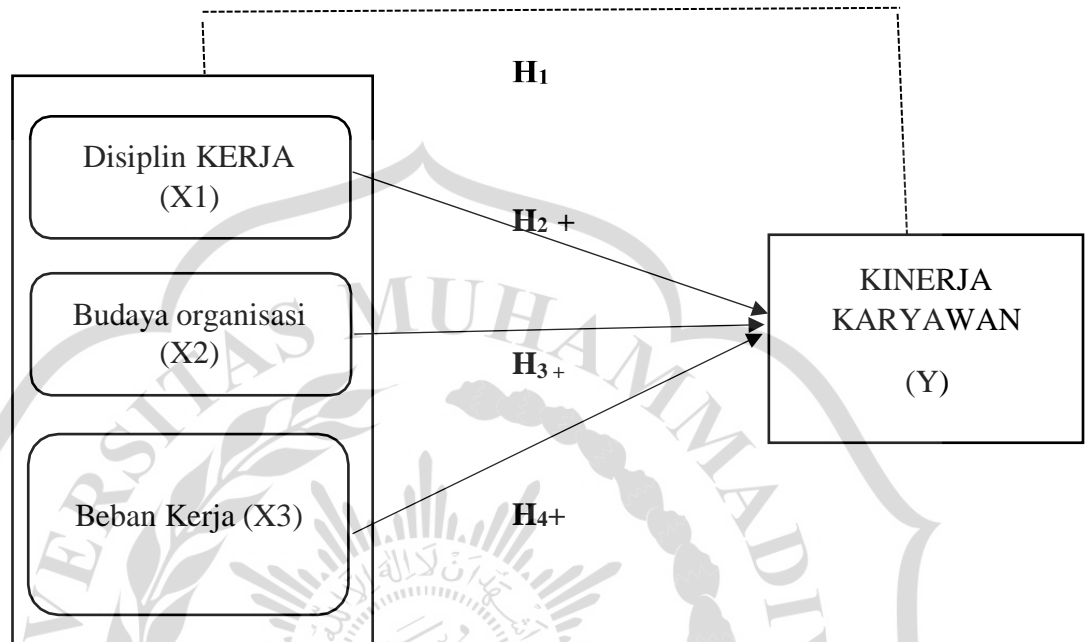
Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen, ddk & Fahmi (2018), Yudha (2018), Sidik, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2020), Nurhaida & Sulastri (2019), Ilham, dkk (2021), Jufridan & Ma'arif (2018), Meutia & Husada (2019), Musyodik, dkk (2021), Rase, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung beban kerja adalah teori workload. Teori workload menurut Heuy dan Wicknes (1993) menyatakan bahwasannya beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Neksan, dkk (2021), Nabawi (2019), Fransiska & Tupti (2020), Putra & Purwaningrat (2021), Astuti & Lesmana (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, berikut kerangka berpikir yang digunakan :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

————— : Hubungan secara persial

————— : Hubungan secara simultan

4. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir serta pokok permasalahan yang ada maka adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ :Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ :Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ :Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ :Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.