

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola individu secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi – pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2017).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Busro (2018) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian,

kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Sinambela (2016) merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja berfokus pada proses yang mana pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan – penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

b. Teori Kinerja Karyawan

Teori yang diaplikasikan untuk kinerja adalah teori keseimbangan. Menurut Wexly dan Yuki dalam Sinambela (2016) Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Teori keseimbangan menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila seseorang tersebut mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat stimulus (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal diantaranya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Zaqiyah dkk., (2023) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Rahman dkk., (2022) adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipegang dari sudut obyektif dan subjektif. Beban kerja menurut Sofiana dkk., (2021) adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Beban kerja menurut Nurhandayani (2022) adalah sebuah proses yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

b. Faktor – Faktor Beban Kerja

Faktor-faktor Beban kerja menurut Nurhandayani (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Beban kerja yang bersumber dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

2) Faktor internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja akibat reaksi dari faktor eksternal yang berpotensi sebagai *stressor* diantaranya faktor somatik (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Indikator Beban kerja menurut Adisti dkk., (2024) yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Bagaimana karyawan memahami pekerjaan dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Standar operasional perusahaan diharuskan dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang harus dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Sutrisno (2017) merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan Kompensasi merupakan salah satu aspek sensitif di dalam hubungan kerja, beberapa contoh terkait dengan kompensasi di dunia kerja diantaranya tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi menurut Sinambela (2016) adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

b. Teori Kompensasi

Teori kompensasi yang diterapkan adalah *Two factor theory* yang dikemukakan oleh Frederic Herzberg, yang masih merujuk pada teori Maslow sebagai titik acuannya (Busro, 2018). Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut meliputi *dissatisfier-satisfier*, *hygiene-motivator*, atau faktor ekstrinsik-intrinsik. (a). Faktor Motivator: Faktor motivator dapat menjadi pemicu individu untuk bekerja lebih baik dan bersemangat. (b) Faktor *Hygiene*: Elemen yang dikategorikan dalam faktor ini diantaranya kompensasi, supervisi, relasi antar-pekerja, dan situasi kerja.

c. Faktor-Faktor Kompensasi

Werther dan Davis (1996) dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa faktor – faktor kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Memperoleh pegawai yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2) Mempertahankan pegawai yang ada

Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif dapat menimbulkan pekerja dibayar sesuai upah atau gaji di atas standar.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien serta membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan

tersebut hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

d. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2017) dalam Thalibana (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan.

5) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Norawati dkk., (2021) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja menurut Rahayu & Rushadiyati (2021) adalah tempat di mana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari dan semua hal baik benda dan non benda yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Affective Event Theory* (AET) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini menjelaskan bahwa kejadian di tempat kerja menimbulkan reaksi emosional di dalam karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku.

c. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Faktor – faktor Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) dalam Hulu dkk., (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang ideal.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yakni untuk proses metabolisme. Udara

di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas sehingga hal tersebut tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dikarenakan pada rentang waktu yang lama dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Maka dari itu pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi dengan cara menghindari suara bising sehingga menciptakan pelaksanaan kerja dilakukan dengan efisien dan meningkatnya produktivitas kerja.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan oleh pegawai. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik), dan frekuensi getaran (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam skala intensitas maupun frekuensi.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian pendingin ruangan (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat memberikan stimulus perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan memberikan stimulus pegawai untuk bekerja. Oleh sebab itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja yang tidak mengganggu konsentrasi para pekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Adanya personel keamanan seperti satuan petugas pengaman (Satpam) diperlukan agar menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan kondusif aman dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2019) dalam Hulu dkk., (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan antar pegawai

Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antarsesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, dan saling menguatkan satu sama lain.

2) Suasana kerja

Suasana yang harmonis, santai dan, tenang yang jauh dari gangguan kebisingan akan menciptakan motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan.

3) Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat Lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Fasilitas kerja yang lengkap akan memberikan semangat kepada

para pekerja serta meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih baik lagi.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Busro (2018) adalah sikap kejiwaan individu atau kelompok yang senantiasa bertindak untuk ikut dan patuh terhadap segala peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, apabila hal tersebut diabaikan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya bila karyawan patuh pada peraturan dan ketetapan tersebut maka karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja menurut Rayyan & Paryanti (2021) adalah suatu sikap menghormati, mengapresiasi dan menuruti terhadap aturan-aturan yang bersumber dari organisasi secara tertulis/tidak tertulis sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja yang digunakan yaitu teori efikasi diri (*Self-efficacy theory*) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi rasa

percaya diri di dalam individu untuk berhasil. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan tingkat efikasi rendah lebih mungkin untuk mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka yang memiliki tingkat efikasi berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor – faktor Disiplin kerja menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi yang diberikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat krusial dikarenakan dalam lingkungan perusahaan para karyawan akan memperhatikan tingkah laku pimpinan dalam menegakkan disiplin dan bagaimana pimpinan tersebut mengendalikan setiap ucapan dan tindakan yang dapat merugikan kedisiplinan yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan aturan yang dipahami secara bersama - sama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, diperlukan keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan individu yang mempunyai perbedaan karakter satu sama lain, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi atau pekerjaan yang menantang, tetapi juga karyawan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan perusahaan.

7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif tersebut antara lain saling menghormati, memberikan pujian, sering mengajak karyawan dalam pertemuan – pertemuan di dalam perusahaan, dan saling memberi informasi sesama rekan kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Andayani (2020) yaitu sebagai berikut:

1) Ketepatan waktu

Apabila karyawan datang dan pulang ke kantor tepat waktu serta karyawan memiliki rasa tertib maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang waspada dalam mengoperasikan alat-alat kantor untuk mencegah terjadinya kerusakan pada alat-alat tersebut merupakan refleksi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa merampungkan tugas yang diberikan kepadanya sejalan dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap output kerjanya, maka dapat disimpulkan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu identitas dan memberi informasi apabila tidak hadir merupakan refleksi disiplin kerja yang tinggi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Sa'adah & Zaman (2024) Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi Vol. 2 No. 2 Hal. 13 - 25	Variabel Independen: - Kompensasi - Beban Kerja - Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
2.	Arifin & Sasana (2022) Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Vol. 2 No. 6 Hal. 49 - 56	Variabel Independen: Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
3.	Adinda dkk., (2023) Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research Vol. 1 No. 3 Hal. 134-143. E-ISSN: 3025-0994	Variabel independen - Motivasi kerja - Disiplin kerja Variabel Dependen Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			signifikan terhadap Kinerja karyawan
4.	Adisti dkk., (2024) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 8 Hal. 1076 - 1085	Variabel Independen: - Beban kerja - Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
5.	Alfiansyah (2021) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 4. No. 1 e-ISSN: 2623-2634	Variabel independen: - Kompensasi - Kepuasan kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Andayani (2020) Jurnal Motivasi Vol. 5 No. 1	Variabel independen - Kepuasan kerja - Motivasi kerja - Disiplin kerja Variabel Dependen Kinerja karyawan	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			terhadap kinerja karyawan
7.	Dahlila & Frinaldi (2021) Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Vol. 11 No. 1 P-ISSN: 2086-6364 E-ISSN: 2549-7499	Variabel independen - <i>Work culture</i> - Compensation - <i>Work spirit</i> Variabel dependen Employee performance	1. <i>Work culture has a direct influence on the employee performance</i> 2. Compensation has a direct influence on the employee performance 3. <i>Work spirit has a direct influence on the employee performance</i>
8.	Estiana dkk., (2023) Jurnal Lentera Bisnis Vol. 12 No. 2 e-ISSN: 2598 – 618 X p-ISSN: 2252 – 9993	Variabel independen - Lingkungan kerja - Disiplin kerja Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
9.	Firjatullah dkk., (2023) Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 p-ISSN: 2988 – 5043 e-ISSN: 2988 - 5035	Variabel independen - Lingkungan kerja - Budaya kerja - Beban kerja - Kepuasan kerja Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			terhadap Kinerja karyawan
10.	Harahap & Tirtayasa (2020) Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 3 No. 1 ISSN: 2623-2634 (online)	Variabel independen - Motivasi - Disiplin kerja - Kepuasan kerja Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Irawan dkk., (2021) Jurnal ilmiah mahasiswa Vol. 1 No. 3 Hal. 176-185 P-ISSN: 2775-6024 E-ISSN: 2775-9296	Variabel independen - Disiplin kerja - Lingkungan kerja Variabel dependen Kinerja pegawai	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
12.	Kusmiyatun & Sonny (2021) Jurnal Renaissance Vol 6. No. 1 e - ISSN: 2527-564X p - ISSN: 2621-0746	Variabel independen: - Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			terhadap kinerja karyawan
13.	Marlius & Pebrina (2022) Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 2	Variabel independen - Motivasi - Kompensasi - Disiplin kerja Variabel dependen Kinerja pegawai	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian
14.	Nurhandayani (2022)	Variabel Independen: - Lingkungan kerja - Kepuasan kerja - Beban kerja - Kepuasan kerja Variabel Dependen: Kinerja	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
15.	Norawati dkk., (2021) Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Vol. 15 No. 1 ISSN 1693-2617 e-ISSN 2528-7613	Variabel independen - Lingkungan kerja - Beban kerja Variabel dependen Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			signifikan terhadap Kinerja karyawan
16.	Onsardi & Riastami (2023) Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol. 4 No. 2 e-ISSN: 2723 – 424X	Variabel independen - Beban kerja - Kepuasan kerja Variabel dependen Kinerja karyawan	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
17.	Rahayu & Rushadiyati (2021) Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 11 No. 2 Hal. 136 - 145	Variabel independen - Lingkungan kerja - Karakteristik individu Variabel dependen Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Rahman dkk., (2022) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol. 13 No. 1 e-ISSN: 2301- 8313	Variabel independen: - Kompensasi - Beban kerja - Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			terhadap Kinerja karyawan
19.	Saputra & Marlius (2024) Jurnal Bina Bangsa Ekonomika p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213	Variabel independen: - Beban kerja - Motivasi kerja - Kepuasan kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Sofiana (2020) Jurnal Inovasi Bisnis Vol. 8 No. 1 Hal 1 – 15	Variabel independen: - Beban kerja - Stres kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya ditempat kerja. Ketika beban kerja diberikan

terlalu berlebihan, kinerja karyawan dapat menurun. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan karyawan dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Adisti dkk., 2024). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Adisti dkk., (2024), Firjatullah dkk., (2023), Nurhandayani (2022), Norawati dkk., (2021), dan Sofiana (2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan/organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan. Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan karena sebagai dorongan atau motivasi utama

seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga yang dituangkan dalam surat kontrak kerja. kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawannya (Adisti dkk., 2024). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Adisti dkk., (2024), Alfiansyah (2021), Dahlila & Frinaldi (2021), dan Rahman dkk., (2022) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

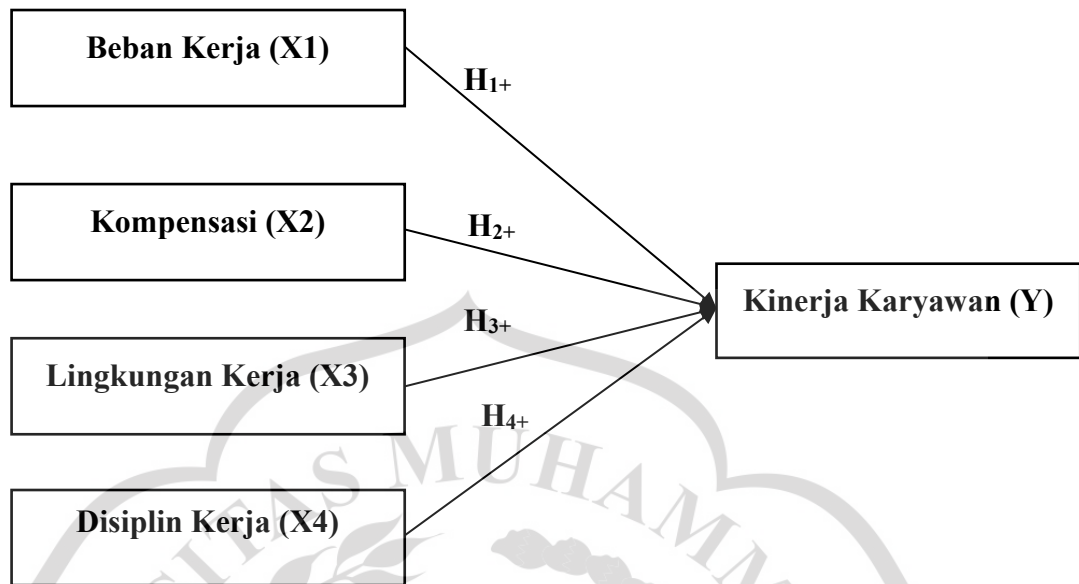
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik diantaranya tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup serta lingkungan non fisik diantaranya suasana kerja karyawan dan hubungan antarsesama karyawan atau dengan pimpinan. Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka kinerja karyawan akan baik karena didukung dengan fasilitas karyawan tersebut sehingga karyawan terdorong dalam melaksanakan tanggung jawab yang memiliki pengaruh kinerja masing – masing karyawan (Estiana dkk., 2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Estiana dkk., (2023), Firjatullah

dkk., (2023), Kusmiyatun & Sonny (2021) dan Norawati dkk., (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang membuat individu menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan tersebut dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan dampak yang positif dalam suasana kerja sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Adinda dkk., 2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin & Sasana (2022), Adinda dkk., (2023), Andayani (2020), Estiana dkk., (2023), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusmiyatun & Sonny (2021), Marlius & Pebrina (2022) dan Rahman dkk., (2022), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.
- H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.
- H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.
- H₄: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.