

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Konsep manajemen di dunia kerja yang dikenal sebagai disiplin kerja mengacu pada cara perusahaan mengatur perilaku karyawan selama jam kerja mereka agar mereka dapat melakukan tugas yang harus mereka lakukan. Disiplin kerja sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Menurut Raymond *et al* (2023) Disiplin kerja adalah sikap menghargai, mematuhi, dan mematuhi aturan perusahaan. Ini penting dikarenakan akan menghasilkan kualitas pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik, yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Fathah & Irbayuni (2023) Manajer dapat memakai standar ini untuk menilai seberapa disiplin karyawan terhadap aturan perusahaan dalam jangka pendek dan panjang. Semakin disiplin karyawan, semakin baik kinerja mereka. Indriani *et al* (2023) berpendapat bahwa Disiplin adalah kesadaran dan keinginan individu untuk patuhi semua peraturan perusahaan yang dibuat oleh manajemen agar bisa menciptakan standar organisasi yang bisa dipatuhi oleh semua karyawan, baik secara sukarela maupun terpaksa. Disiplin kerja adalah pengupayaan karyawan guna meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku

mereka sehingga mereka mau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi bagaimana disiplin pekerja di perusahaan (Sudrajat, 2019):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, yang artinya bahwa tujuan dan pekerjaan yang diberi kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pekerja, sehingga bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2. Teladan Pimpinan

Pemimpin berfungsi sebagai teladan dan panutan, jadi sangat penting bagi mereka untuk memberi contoh yang baik untuk menentukan disiplin karyawan.

3. Balas Jasa

Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, memengaruhi kedisiplinan karyawan juga. Jika ada balas jasa yang cukup, karyawan akan merasa puas, sehingga perusahaan akan disiplin.

4. Keadilan

Sebagai dasar untuk kebijakan balas jasa atau hukuman, keadilan akan bisa mendorong karyawan untuk berdisiplin. Ini dikarenakan manusia selalu merasa penting dan ingin dilayani dengan adil.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan alami ini berarti atasan harus aktif serta turun langsung dalam mengawasi perilaku karyawannya. Dengan kata lain, mereka harus selalu ada di tempat kerja agar bisa mengawasi dan membantu karyawannya bila mengalami masalah. Pengawasan langsung adalah cara terbaik guna memastikan bahwa karyawan berdisiplin dalam pekerjaan mereka.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga karyawan disiplin, karena mereka membuat mereka lebih mungkin untuk tidak melanggar aturan. Sanksi, apakah itu berat atau ringan, dapat membuat karyawan bertindak lebih baik sehingga mereka tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.

7. Ketegasan

Kedisiplinan karyawan akan dipengaruhi oleh keberanian dan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan. Pimpinan harus bisa berani dan tegas untuk bertindak serta memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi prosedur. Pemimpin yang menerapkan hukuman dengan tegas akan disegani dan dihormati.

8. Hubungan Kemanusiaan

Perusahaan memiliki kedisiplinan yang baik berkat hubungan kemanusiaan yang harmonis. Manajer dan pemimpin harus menciptakan lingkungan hubungan manusia yang sesuai. Hubungan vertikal terdiri dari hubungan antara karyawan dan pimpinannya, sedangkan hubungan horizontal terdiri dari hubungan antara karyawan satu sama lain. Oleh karena itu, membangun hubungan yang positif dengan orang lain akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2021) Pada dasarnya, ada sejumlah indikator disiplin yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas kerja di suatu perusahaan dengan tingkat kehadiran yang rendah.

2. Tata cara kerja

Peraturan atau aturan yang harus dipatuhi oleh semua orang atau anggota perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, ikuti petunjuk atasan.

4. Kesadaran bekerja

Perspektif seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik.

5. Tanggung jawab

Bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerja.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Dalam dunia kerja, target harian yang harus dicapai oleh karyawan tidak boleh menjadi beban yang berat bagi mereka. Sebaliknya, itu harus menjadi motivasi untuk meningkatkan semangat mereka. Beban kerja ialah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam rentang waktu tertentu di perusahaan. Menurut Indriani *et al* (2023) Beban kerja adalah jumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan menggunakan keterampilan mereka dan dalam waktu tertentu untuk mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu organisasi bekerja.

Menurut Wonua *et al* (2023) Beban kerja adalah semua tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan. Manajemen harus memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan karena dapat mempengaruhi seberapa efektif dan efisien mereka bekerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bekerja secara fisik dan

mental. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan mereka, karyawan dapat lelah secara fisik dan mental.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manullang *et al* (2022) Ada faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Waktu akhir biasanya meningkatkan motivasi dan produktivitas, tetapi desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif, yang dapat menyebabkan lebih sedikit kesalahan atau kondisi kesehatan.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan adalah salah satu penyebab stres di tempat kerja, yang meningkatkan pengalaman tuntutan kerja, terutama bagi pasangan suami-istri yang bekerja sama. Pasangan suami-istri biasanya bekerja 8 jam sehari selama seminggu.

3. *Role ambiguity and role conflict*

Ambiguitas peran, kemenduaan peran, dan konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Jenis konflik ini dapat dianggap mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Bisa mempengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang sangat bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan otomatis

mengganggu pencapaian tugas, yang berarti lebih banyak tugas yang harus mereka selesaikan.

5. *Information overload*

Dalam waktu yang sama, banyak informasi dapat masuk dan diserap oleh karyawan. Pekerjaan harus disesuaikan dengan kemajuan teknologi dan penggunaan ruang kerja modern. Jika tidak diurus dengan baik, informasi yang semakin kompleks yang diterima dapat berdampak pada proses pembelajaran pekerja dan kesehatan mereka secara keseluruhan.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama seperti kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya seperti suhu tinggi dalam ruangan yang juga berdampak di kesehatan, terutama bila kondisi tersebut berlangsung lama dan tak ada peralatan untuk menghentikannya.

7. *Repetitive action*

Banyak pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh berulang akan menjadi bosan dan monoton. Misalnya, pekerja komputer yang menghabiskan sebagian besar waktunya mengetik atau pekerja yang harus menjalankan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu.

8. Tanggung jawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak tanggung jawab terhadap barang menunjukkan tingkat tekanan pekerjaan yang lebih rendah. Sebaliknya, lebih banyak tanggung jawab terhadap orang menunjukkan tingkat tekanan pekerjaan yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Pambudi *et al* (2022) menyatakan bahwa kondisi kerja, penggunaan waktu, dan tujuan merupakan indikator beban kerja. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kesadaran dan keinginan pegawai untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja mereka.

1. Kondisi kerja

Kondisi fisik dan psikologis yang dihadapi oleh karyawan di tempat kerja mereka yakni mencakup lingkungan tempat kerja, standar dan persyaratan pekerjaan, dan lebih banyak lagi.

2. Penggunaan waktu

Proses membagi waktu antara berbagai tugas dikenal sebagai perencanaan dan pengorganisasian.

3. Target

Hasil yang diinginkan yang diimpikan, direncanakan, dan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan tenggat waktu terbatas untuk mencapainya.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Perasaan tidak stabil, tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebih, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan yakni beberapa gejala stres kerja. Menurut Islamuddin & Jayo (2023) Stres adalah kondisi emosional yang mempengaruhi jalan pikiran,

emosi, dan kesehatan seseorang. Seseorang biasanya akan kehilangan kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya jika stres tak diatasi dengan baik. Faktor stres kerja termasuk waktu kerja terlalu mendesak, beban kerja yang dirasa terlalu berat, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja tak sehat, kurangnya otoritas yang berkaitan dengan tanggung jawab, dan perbedaan nilai antar karyawan dan pimpinan.

Mijaya & Susanti (2023) menyatakan bahwasanya stress yakni permasalahan yang selalu ada bagi tiap orang. Ini dapat diatasi oleh karyawan sendiri, tanpa bantuan orang lain, atau dengan bantuan pihak lain, seperti profesional yang diberikan oleh perusahaan mereka. Seseorang biasanya tak bisa berinteraksi secara positif dengan lingkungannya karena stres, baik di tempat kerja serta di luar. Dampaknya, karyawan bisa mengalami bermacam gejala gangguan bergilir, dan bisa mengganggu kinerja di tempat kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Gaffar (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yakni :

1. Kondisi pekerjaan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan termasuk lingkungan pekerjaan, tingkat beban kerja kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat, bahaya fisik, dan jadwal bekerja.

2. Stres karena peran

Stres yang mengakibatkan ketidakpuasan di tempat bekerja dikarenakan tidak memahami posisi yang diambil dan tidak tahu apa yang

diharapkan dari manajemen. Stres, penurunan kinerja, dan akhirnya melakukan pengunduran diri.

3. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal termasuk bekerja sama dengan teman dan atasan, hasil kerja yang buruk, dan sistem dukungan sosial yang buruk karena manajemen mengabaikan pekerja.

4. Pengembangan karir

Ketika seseorang memulai pekerjaan di perusahaan, mereka akan memiliki pengharapan. Perjalanan karir mencakup penurunan posisi yang tidak memenuhi kemampuannya, kenaikan posisi yang memenuhi kemampuannya, keamanan pekerjaannya, dan terlalu banyak ambisi yang membuatnya frustrasi.

5. Struktur organisasi

Perusahaan yang punya struktur organisasi yang kaku dan tak ramah, tak cukup pelatihan dan pengawasan, dan karyawan tak diikuti saat pengambilan keputusan.

6. Tampilan rumah pekerjaan

Penggabungan masalah pribadi dengan pekerjaan, berkurangnya dukungan dari pasangan, konflik dalam pernikahan, dan stres dikarenakan punya dua pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Qoyyimah *et al.* (2020) yakni:

1. Tuntutan tugas
Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu, seperti kondisi pekerjaan dan tata kerja lokasi.
2. Tuntutan peran
Berkaitan dengan tekanan kepada seseorang karena mereka bekerja di posisi tertentu di suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Ini adalah tekanan yang dibuat oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi
Struktur organisasi yang tak jelas dan ketidakjelasan tentang jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab mencerminkan gambaran instansi.
5. Kepemimpinan organisasi
Jika organisasi dipimpin oleh beberapa orang, itu bisa menyebabkan suasana organisasi penuh dengan ketakutan, ketegangan, dan cemas.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sejumlah kerja, kemampuan, dan keterampilan diperlihatkan oleh karyawan, baik individu maupun kelompok, selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberi oleh perusahaan mereka dikenal sebagai kinerja karyawan. Kinerja menurut Islamuddin & Jayo (2023) yakni bagaimana seorang karyawan membuat tugasnya. Kinerja dapat berupa pencapaian individu secara keseluruhan

di periode waktu tertentu guna menyelesaikan tugas tertentu. Standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah tersepakati bersama bisa menjadi contoh kinerja.

Menurut Manullang *et al* (2022) Semua bisnis mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja karyawan ialah perolehan kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi padanya dan selama periode waktu tertentu. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dan juga menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Manullang *et al* (2022) menyatakan adanya 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Kuantitas kerja

Karena hasil kerja sebagian besar terkait dengan waktu kerja yang tersedia, penting hendak mempertimbangkan bukan hanya hasil rutinan tetapi seberapa cepat juga tugas disiapkan.

2. Kualitas

Hasil kerja yang berdasar di kualitas yang dicerminkan dengan nilai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka di tempat bekerja.

3. Jangka Waktu

Kualitas dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan pencapaian ini akan berdampak pada kinerja pekerja.

4. Kehadiran di tempat kerja
permasalahan kehadiran di tempat bekerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masalah ini, banyak karyawan tidak puas dengan kinerja mereka.
5. Sikap kooperatif
Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik mereka memperhatikan tugas yang disiapkan. Memiliki sikap bekerja sama dan tanggap terhadap apa yang harus diselesaikan juga mempengaruhi seberapa baik seseorang dapat mencapai tujuan kinerja yang diharap.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kammitatus Salsabiila *et al* (2022) ada lima indikator pengukur kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja dapat diukur dengan menyempurnakan tugas pada kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kuantitas dan diwakili oleh unit dan siklus kegiatan yang disiapkan.
3. Ketepatan Waktu
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan gunakan waktu yang tersedia untuk melakukan kegiatan sebanyak mungkin.

4. Efektifitas

Peningkatan hasil pemakaian sumber daya setiap unit dengan pemaksimalan pemakaian sumber daya organisasi (uang, tenaga, dan bahan baku).

5. Komitmen

Komitmen adalah tingkatan seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Siregar & Khoiri, 2023) Dosen UPB	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Batam Hills Golf Resort	Uji validitas dan reliabilitas	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, disiplin kerja, dan budaya perusahaan.
2	(Rostina et al., 2020) IJSSB Sinta 2	<i>Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance</i> Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Multiple Linear Regression</i> Analisis Regresi Linear Berganda	Kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.
3	(Ratri & Wahjudono, 2021) JAM	<i>The Role of Employee Demographics, Work Stress, and Rewards on Job Satisfaction</i>	<i>Simple random sampling</i>	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh

	Sinta 2	<i>and Employee Performance</i> Peran demografi karyawan, stres kerja, dan hadiah atas kepuasan dan kinerja karyawan		faktor-faktor seperti peran demografi karyawan, tekanan kerja, dan kompensasi.
4	(Zysman & Costinot, 2022) Medialian Journal OJS/PKP	<i>The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study on Community Empowerment for Health Service Employees At California District)</i> Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pemberdayaan Komunitas Karyawan Pelayanan Kesehatan Distrik California)	<i>Multiple Linear Regression</i> Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Work discipline and workload have a positive and significant effect on employee performance.</i> Beban kerja dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.
5	(Permatasari, 2019) Jenius Sinta 4	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Suryani & Zakiah, 2019) Jenius Sinta 4	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Handayani & Soliha, 2020) Jenius Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung	Analisi Regresi Linear Sederhana	Disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan

		Agung Tangerang Selatan	dan Berganda	terhadap kinerja karyawan.
8	(Sulastri & Onsardi, 2020b) JOMB Sinta 4	Pengaruh Stress Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Stress kerja dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Hernawan, 2022) JKI Sinta 4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Ganda	Stress kerja dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Sofiana et al., 2020) INOVBIZ Sinta 4	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Sekunder 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Peneliti menggunakan kerangka pemikiran untuk memudahkan proses penelitian, antara lain:

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin yang diterapkan karyawan, semakin baik kinerja mereka untuk perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan riset yang dijalankan (Suryani & Zakiah, 2019), Perusahaan harus sering menetapkan aturan agar karyawan bisa memperlihatkan kesetiaan dan ketaatan mereka terhadap aturan dan peraturan organisasi. Penelitian jurnal yang

dilaksanakan (Suryani & Zakiah, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memotivasi karyawan untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Namun, terlalu banyak beban kerja dengan tenggat waktu yang tidak realistis malah menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sulastri & Onsardi, 2020b), Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengurangi beban kerja mereka. Penelitian jurnal yang dilaksanakan (Sulastri & Onsardi, 2020b) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

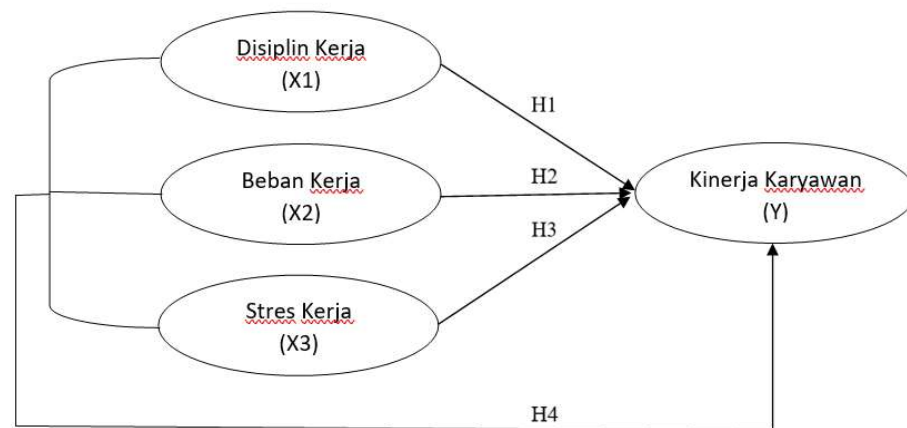
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja di suatu perusahaan adalah ketika karyawan menghadapi peluang dan hambatan, yang bisa menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku. Ini dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kenyataan dan harapan seseorang. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sofiana et al., 2020), Perusahaan perlu mempertimbangkan hal ini agar kinerja karyawannya dirawat dengan baik dan memberikan keselamatan kerja kepada karyawan. Prinsip kesesuaian harus diterapkan sehingga kualitas perusahaan yang diharap sesuai dengan yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian jurnal yang dilaksanakan (Sofiana et al., 2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan suatu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia menentukan bagaimana disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan. Apabila perusahaan mampu menerapkan disiplin kerja yang baik, kinerja karyawannya akan meningkat. Perusahaan yang mampu mengatur beban kerja mereka agar tidak terlalu berat akan melihat kinerja karyawannya meningkat. Maka dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan secara parsial.

Penelitian ini akan mengamati secara kuantitatif pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran, penelitian ini ditetapkan dengan hipotesis berikut:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance
- H3: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance
- H4: Diduga disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Niaga Remittance