

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu instansi atau perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama kegiatan organisasi. Oleh karena itu, instansi atau perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas agar dapat berkembang dan bersaing. Di era modern saat ini, setiap instansi atau perusahaan juga mengharapkan SDM yang dapat diandalkan dan bekerja secara optimal.

Irmayani (2022:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah:

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Syarief (2022:2-3) menjelaskan manajemen sumber daya manusia:

“MSDM adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (human resources planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan

Sedarmayanti (2019:128-129) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.”

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia Irmayani (2022:6-8) terdiri dari:

a. Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial. Agar pengelolaan tersebut berjalan optimal maka diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai fungsi-fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi inilah yang menjadi dasar dalam mengatur, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

3) Pengarahan/Penggerakan

Fungsi pengarahan/penggerakan yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating and deployment*.

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi lima sebagai berikut:

1) Fungsi Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).

2) Fungsi Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Fungsi Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4) Fungsi Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di mana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

5) Fungsi Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dalam organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

1. Definisi Kinerja

Afandi (2018:84) mendefinisikan bahwa kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Kasmir (2022:182) mengatakan *“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”*

Wirawan (2024:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.”

Dari ketiga teori yang telah diuraikan, teori yang digunakan sebagai dasar operasional variabel kinerja dalam penelitian ini adalah pendapat Wirawan, yang menyatakan bahwa kinerja menekankan pada ‘hasil’ yang diperoleh dari pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan, baik oleh individu maupun kelompok, dalam periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya menekankan pada pencapaian akhir, tetapi juga mencakup proses kerja dan bagaimana indikator-indikator kinerja tersebut dipenuhi sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Namun Wirawan (2024:6-7) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan internal
 - 1) Visi, misi, dan tujuan organisasi
 - 2) Kebijakan organisasi
 - 3) Bahan mentah
 - 4) Teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya)
 - 5) Strategi organisasi
 - 6) Sistem manajemen
 - 7) Kompensasi
 - 8) Kepemimpinan
 - 9) Budaya organisasi
 - 10) Iklim organisasi
 - 11) Teman sekerja

b. Faktor lingkungan eksternal

- 1) Kehidupan ekonomi
- 2) Kehidupan politik
- 3) Kehidupan sosial
- 4) Budaya dan agama masyarakat
- 5) Kompetitor

c. Faktor karyawan

- 1) Bakat dan sifat pribadi
- 2) Kreativitas
- 3) Pengetahuan dan keterampilan
- 4) Kompetensi
- 5) Pengalaman kerja
- 6) Keadaan fisik
- 7) Keadaan psikologi

d. Faktor perilaku kerja

- 1) Etos kerja
- 2) Disiplin kerja
- 3) Semangat kerja
- 4) Sikap kerja
- 5) Stress kerja
- 6) Keterlibatan kerja
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepuasan kerja

9) Kelayakan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wirawan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji "Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dengan tujuan untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal.

3. Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator menurut Wirawan (2024:54-55) kinerja yaitu:

a. Dimensi hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

Indikator:

1) Kuantitas hasil kerja

Yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Hal ini bisa berupa jumlah unit barang, dokumen, layanan atau tugas yang dituntaskan.

2) Kualitas hasil kerja

Yaitu mutu atau tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, seperti akurasi, kesesuaian dan kerapihan.

3) Efisiensi penggunaan sumber

Yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya (waktu, biaya, tenaga) secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Dimensi perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Indikator:

1) Disiplin kerja

Yaitu kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

2) Ketelitian dalam bekerja

Yaitu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan, memperhatikan detail dan memastikan hasil pekerjaan bebas dari kekeliruan.

c. Dimensi sifat pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator:

1) Keterampilan

Kemampuan teknis atau non-teknis yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, termasuk keahlian khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2) Kejujuran

Integritas dan keterbukaan karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti tidak menyalahgunakan wewenang atau memalsukan data.

3) Inisiatif

Kemampuan mengambil tindakan atau ide baru tanpa menunggu perintah, termasuk memberikan ide dan menyelesaikan masalah.

4. Indikator Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menurut Wirawan (2024:54-55):

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi penggunaan sumber
- d. Disiplin kerja
- e. Ketelitian dalam bekerja
- f. Keterampilan
- g. Kejujuran
- h. inisiatif

C. Kompensasi

Kompensasi berperan langsung dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan kompensasi yang tepat menjadi kunci dalam mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas.

1. Definisi Kompensasi

Afandi (2018:191) menyebutkan “*Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang*

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Irmayani (2022:70) menjelaskan kompensasi sebagai berikut:

“Kompensasi adalah suatu jaringan sub proses yang kompleks, yang bermaksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.”

Larasati (2018:9) menyatakan bahwa *“Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan”*

Dari beberapa teori kompensasi, teori yang dipilih sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini adalah teori menurut Larasati, Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Larasati (2018:98-99) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

a. Gaji

Gaji biasanya merujuk pada kompensasi tetap yang dibayarkan secara mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan di luar upah atau gaji pokok sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja atau kontribusi tertentu kepada organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan dapat mencakup berbagai manfaat yang diberikan kepada karyawan, seperti asuransi, kesehatan jiwa, cuti berbayar, program pensiun serta bentuk tunjangan lain yang terkait dengan status karyawan.

d. Fasilitas

Keuntungan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non-upah guna mendukung kenyamanan, keamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Fasilitas ini tidak selalu berbentuk uang, namun memiliki nilai guna penting dalam menunjang kinerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Indikator Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menurut Larasati (2018:98-99):

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

D. Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, mengganggu kesehatan mental serta menurunkan kualitas kinerja karyawan.

1. Definisi Stres Kerja

Yunus & Rahmadani (2022:32) mendefinisikan stres kerja adalah:

“Stres kerja adalah suatu keadaan dimana individu tidak dapat menyesuaikan diri diantara kemampuan diri dan tuntutan yang diterima oleh individu sehingga menimbulkan kecemasan-kecemasan negatif di dalam diri.”

Afandi (2018:173) menjelaskan stres kerja adalah sebagai berikut:

“Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.”

Mangkunegara (2017:157) mengatakan bahwa *“Stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi sebuah pekerjaan.”*

Dari beberapa teori stres kerja, teori yang dipilih sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah teori menurut Afandi, dimana stres kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya, terutama akibat perubahan yang tidak jelas dalam perusahaan, sehingga menimbulkan tekanan dalam lingkungan kerja.

2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179-180) stres kerja yaitu:

a. Tuntutan tugas

Hal ini berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, prosedur kerja serta pengaturan atau penataan lingkungan fisik tempat kerja.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran merujuk pada tekanan yang dialami individu sebagai akibat dari tanggung jawab atau fungsi tertentu yang harus dijalankan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Bentuk tekanan yang timbul akibat interaksi atau hubungan dengan rekan kerja lainnya.

d. Struktur organisasi

Menggambarkan suatu instansi yang belum memiliki kejelasan mengenai jabatan, pembagian peran, kewenangan serta tanggung jawab masing-masing individu.

e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi berperan dalam membentuk iklim manajerial, di mana sebagian pihak dapat menciptakan suasana kerja yang dipenuhi ketegangan, rasa takut dan kecemasan.

3. Indikator Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menurut Afandi (2018:179-180):

a. Tuntutan tugas

- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Stuktur Organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

E. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat menentukan seberapa efektif dan produktif karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin kerja yang baik sangat diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

1. Definisi Disiplin Kerja

Ahwan (2022:83) menjelaskan *“Disiplin adalah proses yang menumbuhkan perasaan individu untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan mematuhi peraturan organisasi”*

Afandi (2018:11) mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

“Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Puspita (2023:23) mengatakan bahwa *“disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku terartur.”*

Dari beberapa teori disiplin kerja, teori yang dipilih sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini adalah teori menurut Afandi, dimana disiplin kerja

merupakan aturan yang disusun oleh manajemen dan disepakati oleh pihak terkait, yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi dengan kesadaran dan kesediaan, sehingga menciptakan perilaku kerja yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

2. Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator Afandi (2018:21) disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1) Masuk kerja tepat waktu

Menggambarkan kedisiplinan karyawan dalam memulai jam kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan ini mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan menghargai waktu.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda atau terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif. Efisiensi waktu berkontribusi langsung pada pencapaian target kerja.

3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Mengacu pada tingkat kehadiran karyawan yang tinggi dan ketidakhadiran yang rendah atau tidak ada sama sekali tanpa alasan yang sah. Konsistensi kehadiran mencerminkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap seluruh kebijakan, prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan integritas dan profesionalisme dalam bekerja.

2) Target pekerjaan

Berkaitan dengan keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target standar yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin akan bekerja secara konsisten untuk mencapai hasil yang diharapkan.

3. Indikator Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menurut Afandi (2018:21):

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- e. Target pekerjaan

F. Penelitian terdahulu

Untuk memperkuat landasan teori dan memahami konteks penelitian yang akan dilakukan, diperlukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran dan perbandingan yang

dapat mendukung penelitian selanjutnya. Maka dalam kajian pustaka ini, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variebel	Metode Analisis	Hasil Pembahasan
1	Insan & Damrus (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Volume 4 Nomer 1, 2020 ISSN : 2614-2147 DOI : https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i.1323	Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Dari hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2	Ihsan et al (2018) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember Jurnal manajemen dan bisnis indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 161-173 P-ISSN : 2443-2830 E-ISSN : 2460-9471 DOI : https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3	Sari & Atmajawati (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan

	Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 13 No. 7, Juli 2024 E-ISSN : 2461-0593			signifikan terhadap kinerja.
4	Adelia et al (2024) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 10 (2) April 2024 E-ISSN: 2579-5635 P-ISSN: 2460-5891 DOI: https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian, Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Tatoya et al (2025) <i>The Effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance</i> <i>International Journal of Business, Law, and Education</i> Volume 6 Number 1, 2025, 339-344 E-ISSN : 2747-139X DOI : https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1002	<i>Compensation (X1), Leadership (X2), Work Discipline (X3), dan Employee Performance (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>From the results of the study, compensation and work discipline have a significant influence on performance. In addition, the results of the partial test show that compensation has a significant effect on performance, while work discipline also contributes positively to shaping employee productivity and motivation.</i>
6	Darmantyo et al (2024) <i>The Effect of Burnout and Work Discipline on the Performance of Mental Hospital Nurses Dr. H. Marzoeqi Mahdi Bogor</i>	<i>Burnout (X1), Work Discipline (X2), and Nurses</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>From research results Burnout has a negative and significant effect on Nurse Performance and work Discipline has a positive and significant</i>

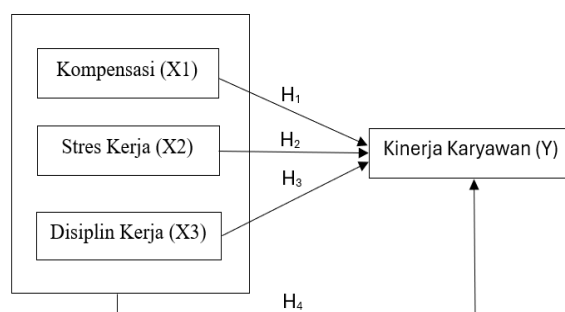
	<i>International Research Journal of Economics and Management Studies</i> <i>Volume 3 Issue 5 May</i> 2024 / Pg. No: 129-141 ISSN: 2583 – 5238 DOI : 10.56472/25835238/IRJEMS-V3I5P118	<i>Performance (Y)</i>		<i>effect on Nurse Performance.</i>
7	Nurhaliza et al (2023) <i>The Effect Of Compensation And Work Stress On Employee Performance In The Sales Force Section Of Pt. World Innovative Telecommunication</i> Makassar International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences Volume 1 No. 2 (2023) E-ISSN : 2988-5450 DOI : https://doi.org/10.59971/ijhabs.v1i2.36	<i>Compensation (X1), Work Stress (X2), dan Employee Performance (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>From research results compensation has a positive and significant effect on employee performance, and Work stress has a negative and significant effect on employee performance.</i>
8	Setiawan et al (2022) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang Jurnal Pemandhu Vol 3, No 1 (2022) E-ISSN : 2775-0396 DOI : https://doi.org/10.33592/jp.v3i1.2427	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.
9	Palangda et al (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan	Analisis Regresi	Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara

	Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu, Kecamatan Sangalla Utara Jurnal Bisnis Mahasiswa Vol 5 No. 2, 2025 E-ISSN : 2807-2219 DOI : https://doi.org/10.60036/Jbm.540	Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Linier Berganda	parsial terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja.
10	Dwiani & Sulaimah (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu <i>Journal Of Social Science Research</i> Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 5302-5314 E-ISSN : 2807-4238 P-ISSN : 2807-4246 DOI : https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11009	Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
11	Fajarisman & Nurma (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi & Mulut Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Prof. Dr. Moestopo (BERAGAMA) Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 9, No. 1, Juni 2023 ISSN: 2089-3698 (cetak) ISSN: 2776-9941 (online)	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda	Dari hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

	DOI: https://doi.org/10.32509/kelola.v9i1.4011			
12	Sanbowo (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Di Pt. Sinarmas Multifinance Pangkalpinang) Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2 Tahun 2021 E-ISSN: 2775-2216 DOI: https://doi.org/10.32815/jubis.v2i2.909	Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, dan secara siltultan disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bagan yang akan menjadi alur penelitian. Penelitian ini berdasarkan pada kerangka pemikiran bahwa kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh kepada kinerja seorang perawat. Hubungan antara variabel-variabel kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh kepada kinerja seorang perawat dapat di lihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 : Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

X_2 : Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

X_3 : Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Y : Pengaruh Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir, selanjutnya disusun hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah penelitian yang sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2024:63). Untuk mengetahui operasionalnya peneliti menetapkan hipotesis yang dapat dijadikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azra

Kompensasi adalah fasilitas yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas komitmen dan pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa uang (seperti gaji, bonus, tunjangan) atau non-finansial (seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman). Menurut penelitian yang dilakukan Insan & Damrus (2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Sari & Atmajawati (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azra

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres ini muncul ketika tuntutan pekerjaan, tekanan, atau hambatan yang dihadapi melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu untuk mengatasinya. Menurut penelitian (Insan & Damrus, 2020) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, Dwiani & Sulaimah (2024) stres kerja menunjukkan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azra

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang menunjukkan kepatuhan, rasa hormat, dan kepatuhan terhadap semua peraturan, tata tertib, dan norma lingkungan kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk secara sukarela mengikuti aturan perusahaan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut penelitian Sari & Atmajawati (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Fajarisman & Nurma (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azra

Kompensasi merupakan faktor penting yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta membantu perusahaan mempertahankan karyawan potensial dan mengurangi risiko turnover.

Stres kerja memiliki dampak yang bervariasi terhadap kinerja. Dalam kadar berlebihan, stres dapat menurunkan kinerja akibat kelelahan fisik dan mental. Namun, dalam batas tertentu, stres justru dapat menjadi pendorong produktivitas, tergantung pada pengelolaannya dan kondisi lingkungan kerja.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kualitas kerja, sehingga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Berdasarkan penelitian Sanbowo (2021) menyatakan disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

H4: Kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.