

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sulit diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan SDM sebagai pengelola sistem (Susan, 2019). Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Menurut Hasibun (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Rahayu (2018), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Hal yang dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan dan juga kinerja karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan barang dan jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Moehariono (2019), kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, Misi, dan visi organisasi yang terutang dalam strategik planning suatu organisasi. Disamping itu, penilaian kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Menurut Yusuf, dkk (2019), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Sigalingging (2018), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat

dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri, karena dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia (Hardiyanti, 2022).

Menurut Hamidah (2019), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Musa dan Suridaji (2020), kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suryawan (2020) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Heruwanto dkk. (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lestari (2021) menyatakan jika disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif (Arijanto, 2019:13). Menurut Primadana (2020), disiplin yang tinggi bisa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih produktif. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Menurut Sujatmiko & Realize (2018: 250), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Bagis, dkk (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Indah dan Puspasari (2021) juga membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Penambunan dan Lembong (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

Selain disiplin kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja (Pratama, 2020). Menurut (Ekawarna, 2018) stres kerja adalah stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Menurut

Pardede (2020), stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, sebab itu diperlukan upaya untuk mencegah dan mengatasi hal ini, termasuk dengan menggunakan sumber daya positif di sekitar pekerja, yaitu dengan dukungan sosial. Banyak hal yang menjadi penyebab stres pada karyawan. Kesulitan dalam melakukan pekerjaan juga sering ditemukan pada karyawan, sehingga karyawan hanya bisa mengeluh dengan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan yang sebenarnya. Menurut Andiani (2020), stres yang dialami karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga memberikan hasil yang tidak baik dan kurang maksimal pada perusahaan.

Hasil penelitian yang diperoleh (Setyawati, dkk., 2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yannik, dkk., (2021) juga membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Eric (2022) membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi

perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai persentase penerimaan kredit yang peneliti lakukan dengan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase penerimaan kredit periode Januari sampai dengan Desember 2022 mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi Bank Mandiri untuk melakukan penilaian atas evaluasi terhadap karyawannya. Adapun data persentase realisasi penerima kredit pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri disajikan pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Realisasi Penerimaan Kredit Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Penerimaan Krdit		
	Target	Realisasi	Realisasi Persentase
Januari	425.000.000	456.875.000	108%
Februari	425.000.000	346.875.000	82%
Maret	425.000.000	408.937.000	96%
April	425.000.000	300.480.000	71%
Mei	425.000.000	326.857.000	77%
Juni	425.000.000	306.750.000	72%
Juli	425.000.000	306.750.000	72%
Agustus	425.000.000	300.770.000	71%
September	425.000.000	396.800.000	93%
Oktober	425.000.000	296.578.000	70%
November	425.000.000	226.975.000	53%
Desember	425.000.000	216.555.000	51%
Jumlah	5.100.000.000	3.584.452.000	76%

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi penjualan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri periode Januari

sampai Desember 2022 berfluktuasi disetiap bulannya dengan presentase realisasi penerimaan kredit di tahun 2022 hanya sebesar 76%, dimana presentase tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri harus melakukan pembenahan baik dari segi sumber daya manusia maupun dari segi operasional perusahaan agar ditahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan observasi peneliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri ditemukan fenomena terkait dengan lingkungan kerja, dimana pencahayaan di dalam ruangan kerja kurang memadai. Kondisi pencahayaan yang redup menyebabkan karyawan mengalami penurunan produktivitas karena mempengaruhi tingkat konsentrasi dalam bekerja. Selain hal tersebut masalah yang dihadapi perusahaan mengenai lingkungan kerjanya adalah kerjasama tim di dalam perusahaan kurang terjalin dengan baik yaitu adanya karyawan tidak membantu rekannya yang kewalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan yang mengakibatkan pencapaian *output* menurun.

Begitu juga dengan disiplin kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri, dimana masih kurang maksimal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat

dipastikan karyawan bekerja dengan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Berikut disajikan daftar kehadiran karyawan dari bulan juli sampai bulan desember pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Data kehadiran Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri Periode Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Hari kerja seharusnya	Karyawan yang Absen	Hari Kerja Senyatanya	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3) \times (4)$	6	$7 = (5) - (6)$	$8 = (6) : (5) \times 100\%$
1	Januari	30	21	630	15	615	2,38
2	Februari	30	16	480	7	473	1,46
3	Maret	30	20	600	10	590	1,67
4	April	30	22	660	8	652	1,21
5	Mei	30	21	630	10	620	1,59
6	Juni	30	22	660	12	648	1,82
7	Juli	30	23	690	9	681	1,30
8	Agustus	30	20	600	8	592	1,33
9	September	30	18	540	9	531	1,67
10	Oktober	30	22	660	7	653	1,06
11	November	30	21	630	6	624	0,95
12	Desember	30	22	660	5	655	0,76
Jumlah			248	7440	106	7334	17,20
Rata-rata							1,43

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri

Berdasarkan Tabel 1.2, absensi karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri pada tahun 2022 rata-rata sebesar 1,43%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong wajar karena menurut Pranita & Dewi (2018) mengemukakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, sedangkan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Namun berdasarkan Tabel 1.2, setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir bekerja. Ketidakhadiran karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri tersebut memunculkan lebih banyak pekerjaan buat karyawan lainnya ataupun menimbulkan pekerjaan penting

yang semestinya dituntaskan dalam regu jadi terbengkalai. Sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal. Selain hal tersebut, terdapat karyawan yang terlambat tiba di tempat kerja, sehingga dapat mengganggu proses kerja yang telah tersusun dengan baik.

Berdasarkan pengamatan secara langsung yaitu penerapan disiplin terlihat masih banyaknya karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri yang bermasalah dengan absensi yaitu tidak masuk kerja tanpa informasi, cuti mendadak dan sakit. Hal tersebut bisa jadi karena pekerjaan yang banyak yang harus diselesaikan pada hari yang sama yang harus diselesaikan karyawan sehingga mereka terpaksa harus bekerja lembur melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan. Bahkan ketika target tidak terpenuhi karyawan harus masuk kerja di hari minggu padahal itu seharusnya hari libur karyawan. Sehingga beberapa karyawan absen tidak bisa masuk kerja dikarenakan kelelahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor di atas di dalam perusahaan masih terlihat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan berupa jam masuk dan pulang kerja serta break time yang tidak tepat waktu seperti karyawan sudah berhenti bekerja padahal belum waktunya pulang atau istirahat. Pada saat bekerja juga terlihat karyawan sering mengobrol dengan sesama rekan kerja padahal perusahaan sudah membuat peraturan dilarang berbicara saat bekerja, hal tersebut juga mempunyai pengaruh terhadap mutu kerja karyawan karena mengakibatkan kurangnya konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga berakibat pekerjaan tidak selesai sesuai harapan.

Permasalahan berikutnya mengenai stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri dilihat dari tekanan kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dimana karyawan diberikan pekerjaan yang banyak dan datangnya tugas-tugas baru di saat tugas lainnya belum rampung, sehingga seringkali membuat karyawan kewalahan karena tumpukan berkas yang harus dikerjakan. Demikian pula halnya terhadap mental kerja yang dimiliki karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan penyampaian kerja yang kurang tepat, tak jarang perkataan pimpinan bisa membuat mental karyawan terpuruk sehingga membuat karyawan tersebut tidak bersemangat bekerja yang mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian dari Sabilalo, dkk (2021) menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Sanjaya (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Cindy (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi dan perumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian diatas, maka diperoleh rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin diperoleh dari objek penelitian ini yaitu antara lain:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Dewi Sri.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yakni :

1) Kegunaan Teoritis

a) Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi penelitian lain

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Dewi Sri dan perusahaan semakin lebih baik lagi kedepannya.

b) Bagi Mahasiswa

Hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan serta bahan bacaan bagi seluruh pihak yang memerlukannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2012). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Lpcke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *Goal Setting Theory* berpengaruh pada ketepatan kerja pegawainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Pengertian lain yang disampaikan oleh Locke *et al.*, (1981) menegaskan bahwa *goal* adalah objek atau tujuan dari suatu tindakan yang diraih individu. Locke dan Latham (2002) menambahkan bahwa *goal* adalah objek atau tujuan sebuah tindakan untuk mencapai standar tinggi yang biasanya dibatasi dengan waktu. Locke dan Latham (2006) mendefinisikan *goal* sebagai tujuan dari suatu tindakan atau tugas yang merupakan keinginan sadar individu untuk mencapai dan memperolehnya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan dan sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penepatan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan.

Goal Setting Theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan ketrampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory* sebagai sebuah dasar untuk menentukan arah kebijakan dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga harapan keberhasilan pegawai meningkatkan kerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu dari segi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Supomo (2018, Hal.18) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang mempengaruhi yang menuntun kearah kesempatan dan ancaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis. Menurut Chandra & Masman (2020) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan betah dalam waktu bekerja di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja dipercaya memiliki pengaruh yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Andry & Adiputra (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kondisi sekitar para karyawan yang dapat berupa fisik atau non fisik yang dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan ketika bekerja dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan organisasi. Menurut Kusumastuti (2019) lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Ketika organisasi mempunyai pegawai yang mempunyai motivasi dalam dirinya membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan definisi lingkungan kerja diatas, maka diberi kesimpulan bahwa keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan beban-beban tugas yang dibebankan.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga terbagi atas dua jenis tersebut. Menurut Afandi (2018:66). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

a) Faktor-faktor Lingkungan Fisik

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan visual atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor-faktor Lingkungan Psikis

1. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan

ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan yang mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa indikator yakni:

a) Kondisi kerja

Seluruh pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan pasti menginginkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan meliputi tidak ada suara yang bising, penerangan yang jelas dan keamanan dalam bekerja.

b) Hubungan antar rekan kerja

Kerjasama antar rekan kerja dapat berlangsung secara harmonis jika mereka mampu menjadi tim yang saling membantu antara satu dengan yang lain. Hal ini menjadi salah satu dampak yang mempengaruhi seorang karyawan akan tetap bertahan di perusahaan dikarenakan karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Faktor ini merupakan salah satu penunjang aktivitas kerja karyawan bahwa alat kerja yang digunakan lengkap guna mendukung kelancaran proses kerja.

Adapun indikator-indikator dan dimensi lingkungan kerja fisik menurut

Afandi (2018, hal 71) adalah sebagai berikut :

- a) Dimensi pencahayaan, dengan indikator lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja.
- b) Dimensi warna, dengan indikator tata warna dan dekorasi.
- c) Dimensi suara, dengan indikator bunyi musik dan bunyi mesin pabrik bengkel.

- d) Dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembapan udara.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih diturunkan dari diri sendiri dalam bentuk rasa hormat dan kepatuhan pada aturan yang berlaku saat melakukan pekerjaan. Karena berasal dari kesadaran diri, disiplin mendorong sikap untuk terus mematuhi semua ketentuan yang berlaku di perusahaan. Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menanti aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk prilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini serupa dengan yang disampaikan Sutrisno (2019:97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati peraturan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, menurut Hasibun (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan definisi disiplin diatas, maka diberi kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku dalam perusahaan.

2) Prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Bamawi dan Arifin, 2020) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin pegawai yaitu :

a) Prosedur dan kebijakan pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap keluhan bawahan. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

b) Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c) Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.

d) Tanggung jawab pemaparan bukti

Perusahaan harus benar membuktikan bahwa seorang karyawan ternyata bersalah sebelum menjatuhkan sanksi.

e) Perlakuan yang konsisten

Manajemen hendaknya tidak memberlakukan peraturan dan hukuman secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi.

Menurut (Afandi Pandi, 2018) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Variabel Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payah yang dilakukan, namun demikian, pemberian kompensasi yang memandai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai

akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegaskan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.
- d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono.
- e) Ada tindakan pengawasan pimpinan. Dalam seetiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat seenaknya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Afandi Pandi, 2018) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a) Faktor Kepemimpinan

Sikap disiplin yang ada didalam diri karyawan tidak bisa dilepas dari teladan kepemimpinan.

b) Faktor Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa dirinya sangat dihargai oleh perusahaan.

c) Faktor Kemampuan

Kemampuan memang tidak asing dalam perusahaan tujuan dan kemampuan karyawan harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa diberikan yang terbaik.

d) Faktor Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan.

e) Faktor Sanksi Hukuman

Pemberian sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

b) Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai.

c) Balas jasa

Mendorong terwujudnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Ketegasan

Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siswanto (2018:356) indicator disiplin kerja di

bagi 5 yaitu:

a) Frekuensi kehadiran

karyawan selalu hadir tempat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat kewaspadaan karyawan

karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada standar kerja

karyawan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

karyawan taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

e) Etika kerja

etika kerja diperlukan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan yang penuh tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres. Menurut (M. Siagian & Wasiman, 2018: 4) Salah satu penyebab dan timbulnya stres yaitu ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya, sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Menurut (Fahmi, 2018: 256) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada

kesehatannya. Menurut (Dara et al., 2018: 139) stres adalah kondisi fisik dan psikologis individu yang dipengaruhi oleh tekanan yang mungkin datang dari luar atau dalam diri seseorang.

Menurut Salleh dan Bakar (2018, hal, 48) stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecendrungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan. Sedangkan menurut (Ekawarna, 2018) stres kerja adalah stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak baru pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademis di Perguruan Tinggi, oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi.

Beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan definisi stres kerja di atas, maka diberi kesimpulan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2) Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 175) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi Kerja, kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, pengembalian keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi.

- b) Ambiguitas, karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.
- c) Perkembangan karier, karyawan biasa mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang di tunjukan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosinya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala prilaku stres.
- d) Stuktur organisasi, struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.
- e) Hubungan antara pekerjaan dan rumah, rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat diri dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres, kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dan karir.

Sedangkan menurut Ganyag (2018:254-256) stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yaitu sebagai berikut:

a) Beban kerja

Beban kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing di perusahaan. Jika seseorang karyawan

merasakan beban kerja yang diterimanya di luar batas kemampuannya dapat menimbulkan stres kepada karyawan yang bersangkutan.

b) waktu penyelesaian kerja

Waktu penyelesaian pekerjaan yang terlalu singkat, dapat menimbulkan pikiran, sikap, dan perilaku karyawan menjadi tidak fokus. Semakin lebih mendekati pada jatuh tempo, maka akan semakin stress karyawan tersebut.

c) Pengawasan kerja

Jenis pengawasan yang terlalu ketat dari atasan terhadap bawahan dapat menimbulkan karyawan tersebut menjadi tertekan, sehingga merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya tanpa adanya pengawasan juga dapat menimbulkan stres kerja karena karyawan merasa tidak diperhatikan oleh atasannya.

d) Suasana kerja yang tidak nyaman

Suasana di tempat kerja yang tidak nyaman terutama yang menyangkut hubungan atasan dengan bawahan, atau hubungan antar karyawan, termasuk hubungan pihak manajemen dengan pemilik perusahaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang harus melaksanakan berbagai tugas sehari-hari di tengah-tengah suasana yang tidak harmonis tersebut.

e) Perbedaan nilai

Nilai-nilai yang diakui dan dipaksakan oleh pimpinan kepada karyawan akan memicu stres bagi karyawan yang memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan pimpinan.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Salleh dan Bakar (2018, hal, 54) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- b) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidak pastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- d) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidak cocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- e) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Qoyyimah dkk. (2019) terdapat beberapa indikator dari stres kerja yakni :

- a) Tuntutan tugas, bagian faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan yang diberikan, seperti lokasi pekerjaan, keadaan ataupun kondisi kerja yang mengharuskan tetap dijalani karyawan.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan profesi pekerjaan yang diberikan yang mengharuskan karyawan menjalaninya sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan sebuah tekanan yang terjadi di antara karyawan ataupun sesamanya yang disebabkan oleh konflik pribadi.
- d) Struktur organisasi, adanya struktural yang kurang jelas ataupun pada kenyataannya pekerjaan tidak sesuai dengan bagian struktur organisasi.
- e) Kepemimpinan organisasi, memberikan suasana yang menegangkan ataupun mencemaskan keadaan dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Banyak pendapat yang harus diberikan tentang kinerja, walaupun formulanya berbeda tetapi dari banyak pemahaman tersebut merupakan implikasi kinerja secara umum dan itu adalah sebuah proses pencapaian hasil. Kinerja merupakan pencapaian hasil dan tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Kasmir, 2018: 182).

Menurut Afandi (2018:83) 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) mengemukakan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang telah ditentukan. Pernyataan ini

sependapat dengan (Yudianto et al., 2018: 19) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya

Beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan definisi kinerja diatas, maka diberi kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan yang dihasilkan selama periode tertentu sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terkait dengan tujuan organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong & Baron (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Personal faktor

Ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b) Leadership faktor

Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c) Team faktor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d) System faktor

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e) Contextual/situational faktor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Hofmann, David & Jones, Lisa (2018) faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu :

a) Ketrampilan kerja

Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, ketrampilan interpersonal dan kecakapan teknis.

b) Disiplin

Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan berperilaku dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan peluang kerja.

c) Tanggung Jawab

Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.

d) Kerjasama

Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dengan melaksanakan tugas.

e) Kreatifitas

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk bersikap dan mencoba hal-hal yang baru dengan mengawasi resiko yang menjadi penyebab utama.

3) Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018: 209) teknik pengukuran mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dengan menerapkan beberapa indikator yaitu:

a) Kualitas

Kinerja yang berhasil dinilai sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan selama proses kerja. Hal ini berarti bahwa kualitas ditingkatkan melalui proses kerja atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang mendekati titik terbaik.

b) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah yang diproduksi oleh seseorang di tempat kerja seperti jumlah perputaran kerja, nilai uang dan jumlah unit yang telah diselesaikan.

c) Penekanan biaya

Biaya perusahaan untuk setiap kegiatan dianggarkan sebelum proses kerja dilakukan. Ini berarti bahwa semua biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan biaya anggaran yang ditentukan perusahaan dan dapat digunakan sebagai referensi agar tidak melebihi anggaran.

d) Pengawasan

Pemimpin harus memantau setiap pekerjaan apapun yang dilakukan oleh bawahannya agar tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Dengan penerapan pengawasan yang baik, setiap pekerjaan akan berkinerja baik.

e) Hubungan antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan dapat menghargai serta bekerjasama dengan rekan kerja.

Menurut Taufiq dan Ratna (2020) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini :

- 1) Hasil penelitian Hamidah (2019), meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independent (bebas) yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal.

Persamaan pada penelitian Hamidah dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Hamidah dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis linier berganda, perbedaan penelitian Hamidah dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari sampel yang digunakan Hamidah berjumlah 40 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang. Selain itu, perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Hamidah menempatkan penelitian di kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal sedangkan penelitian sekarang PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Dewi Sri.

- 2) Hasil penelitian Lestari (2021), dengan judul pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Agromiagra Tbk. Kantor Pusat Jakarta). Metode analisis data yang digunakan merupakan uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian saya adalah lokasi dan variabel yang digunakan pada penelitian diatas hanya tiga variabel sedangkan pada penelitian saya menggunakan empat variabel. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.

- 3) Hasil penelitian dari Heruwanto dkk. (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 54 orang sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan dari jumlah sampel serta perbedaan pada tempat penelitiannya. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independent dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maftuhin (2019) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Semarang. Membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 4) Hasil penelitian Ekhsan et al., (2021) yang berjudul pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabinindo Putrea. Pengambilan sample menggunakan metode non probability sampling dengan Teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Metode analisis data. Penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabindo Putra.

Persamaan penelitian Ekhsan dengan yang penulis lakukan yaitu sama membahas stres kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 5) Hasil penelitian Sunarsi et al., (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Sunarsi dengan yang penulis lakukan yaitu sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

- 6) Hasil penelitian dari Pratama (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Cv. Sinar

Grafika). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 40 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk uji kontribusi (dominan) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan jumlah sampel, Teknik analisis serta perbedaan tempat penelitiannya, sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah pada variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

- 7) Penelitian Lusiana (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel bebas yaitu disiplin dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Teknik penentuan sampel dengan random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja

karyawan. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kungkungan kerja sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu jumlah sampel, tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 8) Penelitian Husain (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana, tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Fadli (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Stres kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas motivasi, tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas stress kerja dan disiplin kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Riantiana dan Kurniawan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres

kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Nurmalasari (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan stres kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa

lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Yannik, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas beban kerja, tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia-Bekasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Eric (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel beban kerja, tahun penelitian dan tempat penelitian. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu

menggunakan variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja, menggunakan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

