

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM. Untuk dapat mencapai sehubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan kinerja karyawannya (Hadiansyah dan Yanwar, 2015).

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja seorang karyawan adalah bagaimana seorang karyawan harus memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua

upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial (Sinamo, 2015).

Etos Kerja menurut Chaplin (2015) mengatakan Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Menurut Gellerman (2014) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah disiplin, kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, mandiri dan komunikasi. Hubungan etos kerja dengan kinerja dapat mengakibatkan dampak positif terhadap karyawan. Apabila dikaitkan dengan situasi dalam dunia kerja, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam suatu organisasi. Karena hal tersebut akan membuka pandangan dan sikap kepada karyawan untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Lawu, dkk (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sukmawati, dkk (2020) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh Stress kerja karena faktor Stress kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan (Sedarmayanti, 2015). Menurut Mangkunegara (2017), Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Ekhsan dan Septian (2020) menemukan bahwa stress kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Sugiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja, sedangkan menurut Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Tamba, dkk (2018) dan Prasetyo, dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa Peguyangan yang merupakan salah satu lembaga keuangan desa yang ada Kecamatan Denpasar Utara yang mempunyai tugas memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Banyaknya beban tugas dapat menyebabkan terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka dari itu untuk menunjang

pelayanan yang prima bagi nasabah LPD diperlukannya etos kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang baik dari para karyawannya.

Adapun persentase kehadiran karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan yaitu :

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan

Absensi Kehadiran 2022				
Bulan	Hadir	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
Januari	95%	5%	-	-
Februari	100%	-	-	-
Maret	90%	-	10%	-
April	100%	-	-	-
Mei	80%	8%	10%	2%
Juni	60%	-	35%	5%
Juli	90%	-	10%	-
Agustus	75%	-	25%	-
September	100%	-	-	-
Oktober	100%	-	-	-

Sumber : LPD Desa Adat Peguyangan (2022)

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa absensi kehadiran karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Peguyangan mengalami ketidak konsistenan sehingga akan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Apabila hal ini terus terjadi maka masalah ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sekaligus kinerja perusahaan, dikarenakan karyawan yang kurang disiplin mengakibatkan terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja merupakan hal penting yang

perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian judul penelitian ini ialah “Pengaruh Etos Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok Permasalahan di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi LPD Desa Adat Peguyangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai wujud Dharma Bakti kepada perguruan tinggi dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawancara untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan etos kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya

tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2017:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos Kerja menurut Chaplin (2015) mengatakan Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos Kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system dan alat-alat pendukung.

Asy'ari, (2017) mengatakan bahwa etos kerja yang ia kaitkan dengan kehidupan bangsa, adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin mereka, moral dan gaya estetis serta suasana-suasana hati mereka. Etos adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Etos

kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Ensiklopedi Nasional Indonesia dijelaskan bahwa etos kerja merupakan nilai yang melandasi norma-norma sosial tentang kerja.

Menurut Gellerman (2014) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Tasmara (2017), mengatakan Etos Kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membentuk karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos Kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap, dan

bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengepresiasikan, memandang, meyakini sesuatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadu ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Selain itu dari uraian di atas ada beberapa pengertian Etos Kerja, antara lain:

- a. Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah instansi.
- b. Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, sprit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode prilaku, sikap-sikap, aspirasi- aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.
- c. Sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral.

2. Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (2015) yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerakan atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan

biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

- b. Aspek motif social, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini biasa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada diruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
- c. Aspek Persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada system budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja dan unsur penilaian, maka secara garis besar dalam etos kerja, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Bertolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.

- c. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- a. Memiliki penilaian negatif terhadap hasil kerja manusia dan kurang atau bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- b. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterbatasan
- e. Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-

sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestisnya.

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Rendahnya produktifitas
- b. Tingkat absensi yang naik
- c. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusuhan yang naik
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogoggan

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang mender baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

4. Nilai-nilai dalam Etos Kerja

Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Dalam buku “Manusia Indonesia” karya Mochtar Lubis, di ungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Beberapa diantara ciri-ciri itu adalah :

- a. Munafik
- b. Tidak bertanggung jawab
- c. Feodal
- d. Percaya pada takhayul
- e. Lemah wataknya

Beliau tidak sendirian, sejumlah pemikir atau budayawan lain menyatakan hal-hal yang serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki “budaya loyo”, dan banyak lagi.

5. Indikator Etos Kerja

Puspitasari (2015), dalam penulisan menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari: ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam menggunakan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

b. Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhan yang amat dangat untuk meningkatkan

mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui adanya kesalahan dalam pekerjaannya, misalnya melakukan kelalaian atau tidak menyelesaikan tugas seperti yang sudah ditetapkan.

c. Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan kegiatan. Sikap percaya diri dapat ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan, keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan

fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

e. Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Prinsip mandiri sangat erat hubungannya dengan prinsip percaya pada diri sendiri yang keduanya tidak berarti tertutup untuk menerima bantuan orang lain baik berupa sarana atau yang lain tetapi jangan sampai apa yang diterima membuat tergantung dengan orang lain. Sikap mandiri dapat dilihat saat karyawan bekerja, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

f. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak. Komunikasi juga dapat dilakukan dengan menggunakan gerak badan misalnya dengan cara tersenyum, menggeleng kepala, mengangkat bahu, dan lain-lain. Dalam bekerja diperlukan adanya komunikasi baik komunikasi dengan rekan bekerja maupun

pimpinan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja. Menjalin komunikasi dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan pimpinan dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta keharmonisan dalam bekerja sehingga akan menambah semangat kerja. Peningkatan Etos Kerja harus diperhatikan oleh setiap pegawai agar menghasilkan prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.3 Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Gibson, dkk (2016), bahwa Stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Anoraga (2015) mengutarakan, Stress kerja suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit Stress, tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi Stress atau tidak.

Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, dirumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2015).

Menurut Philip L (dikutip Jacinta, 2015), bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami Stress kerja jika:

- a. Urusan Stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja, namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab Stress kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan individu
- c. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Sebenarnya Stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stress dibagi menjadi 2 yaitu di stress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya Stress kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stress dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2015).

Robbins (2015:368) berpendapat bahwa stress adalah kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat

diinginkanya dengan apa yang dihasilkannya. Sedangkan Nawawi (2015:234) menyatakan Stress kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian di wujudkan oleh respon yang nonspesifik. Secara sederhana stress sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stress kerja oleh Handoko (2015:201) dinyatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang berdampak negatif yang dialami oleh individu tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh terhadap diri pribadi tetapi juga berpengaruh terhadap kumpulan individu atau organisasi, sebagai akibatnya ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran dan kinerja dari kumpulan individu tersebut dapat terganggu.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan stress kerja adalah suatu beban pikiran atau mental yang dirasakan sehingga menyebabkan diri tertekan.

2. Penyebab Stress Kerja

Menurut Gibson dkk (2016) bahwa penyebab stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan fisik

Penyebab stress kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individu

Tekanan individu sebagai penyebab stress kerja terdiri dari :

1. Konflik Peran

Stressor atau penyebab stress yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak. Hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebihan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak suatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban berlebihan kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4. Tidak adanya kontrol

Suatu stressor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung Jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai Stressor.

6. Kondisi Kerja

Kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu, ketidakpercayaan diri dan mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atas, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek, dan tidak adanya kebijakan khusus. Sumber stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

a. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruang tidak nyaman, panas sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

b. *Overload*, *overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif.

Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika kebanyakan pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibat karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

c. *Deprivational Stress*, kondisi pekerjaan tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social (kurang komunikasi sosial).

d. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi kesehatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

2. Konflik Peran

Stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhir timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami Stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai oleh struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat jaryawan menjadi Stress.

Pengendalian yang buruk terhadap penyebab Stress kerja dapat berakibatkan pada penyakit dan menurunnya penampilan dan produktivitas. Stress kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, autoritas yang tidak memadai

yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi (Mangkunegara, 2015).

Menurut Sunyoto (2015: 381), mengelompokkan faktor-faktor penyebab Stress dalam pekerjaan yaitu: faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Beban kerja: Beban Kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress.
2. Paparan terhadap risiko dan bahaya: Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber Stress. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.
3. Peran individu dalam organisasi adalah setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:
 - a. Konflik peran: kejadian yang disimpulkan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal yang akan membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya.
 - b. Ketaksaan peran: ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

4. Pengembangan karir: pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan dan promosi yang kurang.
5. Hubungan dalam pekerjaan : harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stress. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.
6. Struktur dan iklim organisasi: kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stress yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.
7. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan: kategori pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

Ciri individu Stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh Stress. Sedangkan menurut Igor S (2014:248), Stress kerja dapat disebabkan oleh:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan bekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang, beban lebih.
5. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

3. Gejala Stress Kerja

Menurut Lgor (2014), bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stress kerja yaitu terdiri dari:

- a. Menolak perubahan
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan.
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

4. Dampak Stress Kerja

Menurut Gibson, dkk (2016) bahwa dampak dari Stress kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stress kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan

secara potensial berbahaya. Efek dari Stress kerja dibagi menjadi 5 kategori, yaitu:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali, emosi, penghargaan diri rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.
- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisikologi berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2015), bahwa stress kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan
- b. Terjadi kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun orasional kerja.
- c. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- d. Menurunnya tingkat produktivitas
- e. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, Stress yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami Stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

a. Dampak terhadap individu

1. Kesehatan

Banyak peneliti yang menemukan adanya akibat-akibat Stress terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologi

Stress berkepanjangan akan menyebabkan setergantungan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut Stress kronis. Stress kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang Stress akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi Stress. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang Stress sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat Stress yang berat orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

4. Indikator Stress Kerja

Indikator dari Stress kerja menurut Robbins (2015) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut KBBI (2008), disiplin adalah tata tertib; ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Sedangkan, disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan

pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000).

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145). Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”.

2) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

Menurut Cleopatra, dkk (2015), banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.
- c. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
- d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang dijadikan acuan oleh pegawai, juga perlu adanya sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran, dan kepada karyawan yang telah diberikan sanksi akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2000) indikator disiplin kerja karyawan adalah :

- a) Absensi
- b) Sikap
- c) Tanggung jawab

4) Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b) Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Wirawan (2015:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kurniawan (2016) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Prawirosentono (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah

tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko, 2015). Menurut Gibson (2016), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terikat dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Anwar (2015:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Ilyas (2014:89) mengemukakan kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel.

Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapat pelatihan dan pengembangan. Lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta

mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian atau hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan kontribusi untuk perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman bekerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan Kinerja seorang pegawai menurut Prawirosentono (2014) akan menjadi baik apabila:

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi
- 2) Kesiapan untuk bekerja
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

4. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mathias dan Jackson, (2014:203) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

b. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

c. Waktu Kerja (*Time of Work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tamba (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah 1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. 2. Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. 3. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Suwanto (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Variabel Independennya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Purnawijaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya”. Variabel Independennya adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prasetyo dan Marlina (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel Independennya adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mamminanga (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo”. Variabel Independennya adalah etos kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah teknik analisis asosiatif kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Sukmawati, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel Independennya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lawu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur”. Variabel Independennya adalah etos kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis linier. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.

Ekhsan dan Septian (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel Independennya adalah stres kerja, konflik kerja dan kompensasi. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Steven dan Prasetio (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel Independennya adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Arfani dan Luturlean (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung”. Variabel Independennya adalah stres kerja dan beban kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berada pada posisi angka 72,2% dengan kategori baik, Beban Kerja berada pada posisi 72,9% dengan kategori baik dan Kinerja Karyawan berada pada posisi 71,5% dengan kategori baik. Secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62%. Serta secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,11%, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.

Massie, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado”. Variabel Independennya adalah stres kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Dewi, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. Variabel Independennya adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas etos kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

