

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan atau organisasi. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah organisasi, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mariam dan Ramli, 2017). Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut T. Yunus (2018), Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan fokus pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya dengan baik, terutama dalam menghadapi lingkungan yang berubah dan dinamika persaingan. Sumber daya manusia adalah asset besar untuk kelangsungan bisnis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan

kualitas karyawan yang dimiliki (Sargih dkk, 2020). Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan.

Kantor desa adalah pusat pelayanan di desa, menjadi sentral segala kegiatan yang ada di desa baik itu dibidang pemerintah, pemberdayaan pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di kantor desa, sehingga diperlukan kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Kantor desa Tegak Klungkung adalah lembaga pemerintah yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa yang beralamat di wilayah Banjar Kaja Kangin, Desa Tegak, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung dengan jumlah karyawan 35 orang serta seorang perbeker yang bernama I Gede Dody Septian Legawantara. Dari hasil wawancara yang dilakukan terdapat permasalahan seperti disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011:18). Menurut Wibowo (2017:324) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal (Mayuni, 2020). Seorang

dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Rahadi (2017), kinerja karyawan adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja karyawan diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Di dalam kantor desa tegak terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat kehadiran karyawan yang masih rendah. Faktor lainya yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dikarenakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pengerjaan tugas kurang maksimal. Adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurang baiknya hubungan antar karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Yudiasra, 2017). Disiplin kerja penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya

dengan baik. Ketika karyawan bergabung di dalam sebuah organisasi maka diharapkan karyawan tersebut memiliki loyalitas dan kepedulian akan masa depan perusahaan serta selalu siap mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik jika di bandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Hal ini di karenakan karyawan yang disiplin memanfaatkan waktu sesuai dengan target perusahaan. Pendisiplinan pegawai adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki yang membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2017). Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Hasibuan, 2012).

Di kantor desa tegak Klungkung masih terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, seperti masih banyak karyawan yang melanggar aturan dengan datang tidak tepat waktu yang sudah ditentukan dan banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Karena kurangnya disiplin kerja karyawan, maka hal ini menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Adapun daftar absensi dapat mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Daftar absen dari Januari sampai Desember 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Daftar absensi karyawan Kantor Desa Tegak Klungkung pada Tahun 2021

no	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja/bulan (hari)	Jumlah seluruh hari kerja (hari)	Jumlah hari tidak hadir (hari)	Jumlah hari hadir (hari)	Presentase tingkat absensi (%)
1	2	3	4	(5) = (3x4)	6	(7) = (5-6)	(8) = (6:5) x100
1	Januari	35	20	700	10	690	1,42%
2	Februari	35	19	665	9	656	1,35%
3	Maret	35	20	700	25	675	3,57%
4	April	35	21	735	22	713	2,99%
5	Mei	35	18	630	19	661	3,01%
6	Juni	35	21	735	28	707	3,80%
7	Juli	35	21	735	30	705	4,08%
8	Agustus	35	20	700	20	680	2,85%
9	September	35	22	770	27	750	3,50%
10	Oktober	35	20	700	17	683	2,42%
11	Nopember	35	22	770	23	747	2,98%
12	Desember	35	22	770	31	739	4,02%
Rata-rata							3,01%

Sumber: kantor desa tegak Klungkung 2021

Berdasarkan table 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, presentasi tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,01%. Menurut Edwin B.Flippo (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di kantor desa tegak tergolong tinggi, hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Disiplin juga merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena dalam menjalankan setiap kegiatan atau kegiatan sehari-hari. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk memenuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Upaya memberikan disiplin pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Hasibuan dan Silvy (2019) adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai baik yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hartono dan Siagian (2020); Husain (2018); Wairooy (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Riyadi dan Harlie (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress itu (Yulia Ahmad dkk, 2019). Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya, upaya untuk mencapai kinerja yang baik tidak dapat dipisahkan dari kondisi karyawan, seperti stres yang dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidaksesuaian antara seseorang dan lingkungan. Selain penurunan kinerja yang disebabkan pencapaian atas target

kerja yang tidak tercapai. Handoko (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pemikiran dan kondisi seseorang, sehingga stres kerja dapat dikatakan menjadi kondisi yang mengganggu keadaan karyawan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif karyawan.

Di dalam Kantor Desa Tegak Klungkung masih terdapat karyawan yang mengalami stress kerja yang diakibatkan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan dan waktu yang diberikan tidak cukup untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak bisa menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi dalam bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Indriani dkk, (2019) adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kinerja karyawan akan terpacu bila sedikitnya stress kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak baik pada jalanya perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan Simanjuntak dkk, (2021) ; Ekhsan dan Septian (2020) ; Wartono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, dkk (2018) menunjukkan bahwa stres

kerja memiliki dampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Nur (2018) mengatakan bahwa stres dialami oleh individu ketika menjalankan aktivitasnya, sehingga stres menjadi peristiwa yang kurang menggembirakan dan menyedihkan.

Selain disiplin kerja dan stress kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Ronald dan Hotlin, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Elok (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada

organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Rizal Nabawi, 2020). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan lingkungan kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja di Kantor Desa Tegak Klungkung adalah lingkungan yang menjadi tempat karyawan bekerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan pada karyawan. Hal ini terlihat dari atmosphere kerja yang masih kurang baik karena adanya konflik antar karyawan. Adanya konflik tersebut membuat interaksi antar karyawan menjadi kurang baik sehingga kurangnya rasa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu tidak ada AC atau pendingin ruangan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian Sihalolo dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan lingkungan yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2017) ; Hasibun dan Bahri (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Nabawi (2019) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Tambingong, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, terdapat masalah yang terjadi di Kantor Desa Tegak Klungkung yang berkaitan dengan disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tegak Klungkung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diketahui pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah di rumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tegak Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan seputar Ekonomi terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan guna dimasa yang akan datang pada perusahaan. Serta dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan (Kinichi & Kreitner, 2004).

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

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 konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

1. *Clarity* (kejelasan): pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. *Challenge* (tantangan): pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. *Commitment* (komitmen): pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. *Feedback* (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
5. *Task Complexity* (kompleksitas tugas): buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Parmitasari (2017) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Parmitasari, 2017). Kinerja karyawan menggambarkan sampai seberapa jauh tugas pokoknya dilaksanakan sehingga menghasilkan hasil yang ditetapkan secara bersama.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Simanjutak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk, penyediaan sarana pengorganisasian dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi

Sedangkan menurut Tohardi (2011) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, etos kerja, prestasi kerja, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan Tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2015) menyatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan dalam perusahaan, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Menurut Hajrina (2016) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Noel et al (2017) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku, serta disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja. Septiasari (2017) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis. Nurcahya dan Sari (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah

suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan



Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja mengacu pada indikator disiplin kerja menurut Robbins (2016:182) sebagai berikut:

1. Disiplin waktu. Disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Yaitu tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik seperti ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakean seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Anoraga (2018:108). Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang disrasakn mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek diinteraksinya diperkejaan dapat menjdadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Karyawan dalam interaksinya diperkejaan, dipengaruhi pula oleh hasil

interaksi ditempat lain, dirumah, disekolah, diperkumpulan, dan sebagainya (Sunyonto,2017:280). Sebenarnya stress kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia Selye (2017).

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian stress kerja merupakan perasaan karyawan yang merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan.

2.4.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab-penyebab umum stres pada tempat kerja menurut Bisen dan Priya (2010) adalah :

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.
2. Tuntutan yang tidak masuk akal terhadap kinerja.
3. Kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja.
4. Kurangnya komunikasi interpersonal diantara atasan dan bawahan.
5. Lamanya jam kerja.
6. Sedikitnya waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga.
7. Upah yang tidak sesuai.
8. Promosi yang tidak terlaksana.

Menurut Hasibuan (2014) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah

6. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lai

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

1. Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung ulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

2. Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

3. Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawanya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawanya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa

bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikanya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nela dkk (2014) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Tasman (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, tata cara atau cara kerja, serta aturan-aturan tata kerja baik bekerja secara individu maupun secara kelompok. Elok (2019) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penjelasan tentang lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi suasana kerja baik fisik maupun non fisik.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Bau-bauan di Tempat Kerja
7. Tata Warna di Tempat Kerja
8. Dekorasi di Tempat Kerja

9. Musik di Tempat Kerja
10. Keamanan di Tempat Kerja

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007: 21), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator
 - a. peralatan kerja
 - b. suasana kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator
 - a. hubungan dengan rekan kerja

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Hasibuan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Jumlah sampel yaitu karyawan PT Mewah Indah Jaya – Binjaipada bagian SDM sebanyak 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
2. Hartono dan Siagian (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Sejahtera Batam”. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier

berganda. Populasi yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan PT BPR Sejahtera Batam yang jumlahnya sebanyak 105 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Husain (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)”. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Danamon Cabang Bintaro yang berjumlah 133 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Wairooy (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Total sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar.
5. Hidayat dan Komara (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ATTIN TOUR”. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan

variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Indriani (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan”. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Penelitian dilakukan di PT Riyanthi Investama dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama.
2. Simanjuntak, dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden. Hasil penelitian adalah bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.
3. Ekhsan dan Septian (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh populasi karyawan dibagian departemen PPIC sebanyak 61 karyawan yang bekerja di departemen PPIC pada

PT.Cabinindo Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan.

4. Wartono (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)”. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koeficient Korelasi (Uji t). Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan sangat kuat atau positif antara stress kerja dan kinerja karyawan.
5. Setyawati, dkk (2018) dengan judul penelitian “Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang berjumlah 162 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Nurjaya (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Hazarah Cipta Pesona”. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.

2. Liana Sari, dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenangcermelang Pres”. Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja di PT. Wenangcemerlang Press dengan jumlah 70 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcermelang Press.
3. Sihalolo dan Siregar (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis statistik deskriptif dan Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 52 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
4. Hasibuan, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Metode yang digunakan yaitu dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam

penelitian ini 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja polri di Polsek Medan area.

5. Tambingong, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia.

