

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis dari masa ke masa semakin ketat. Perubahan lingkungan yang terjadi sebagai penyebab kunci munculnya persaingan bisnis yang semakin sulit untuk diprediksi. Dalam era kompetisi bisnis saat ini, perusahaan yang bertahan hanyalah perusahaan yang memiliki strategi inovasi dan strategi bisnis yang lebih. Sebuah perusahaan memiliki aset penting yang harus diperhatikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya (Steven dan Prasetyo, 2020).

Keberadaan sumber daya manusia adalah faktor yang sangat dibutuhkan baik secara pribadi ataupun kelompok masyarakat, dan sumber daya manusia merupakan sarana penggerak utama agar lancarnya suatu kegiatan dalam sebuah organisasi dalam masyarakat, bahkan maju maupun mundumnya suatu usaha besar dipengaruhi oleh keberadaan sumber manusianya. Maka daripada itu setiap usaha perlu menjadi perhatian dalam mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja usaha yang baik dari masa ke masa. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin

dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dari setiap pekerja untuk memenuhi dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Walad, dkk., 2022).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan mengakomodasi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keahlian, perubahan sikap, perilaku, serta koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui motivasi, pengembangan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya (Setyawan, 2018). Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Salain, et al. 2020).

CV. Budi Dharma Putera Denpasar dibidang teknik yaitu kontraktor.

Untuk meningkatkan pelayanan CV. Budi Dharma Putera Denpasar telah menggunakan sistem komputerisasi sehingga dapat meringankan tugas administrasi pembukuan terutama dalam merekap stock barang serta masalah keuangan sehingga terhindar dari kesalahan catat (selisih) antara saldo di laporan (Neraca) dengan buku bantu (Primanota). Kinerja CV. Budi Dharma Putera Denpasar saat ini dapat dikatakan belum maksimal, ditunjukkan dari hasil wawancara dengan pimpinan CV. Budi Dharma Putera Denpasar diperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu hasil penilaian kinerja karyawan CV. Budi Dharma Putera Denpasar beberapa tahun terakhir seperti pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Budi Dharma Putera Denpasar

Triwulan	Tahun		
	2020	2021	2022
I	95,04%	94,55%	95%
II	91,72%	92,01%	92%
III	93,31%	89,15%	87%
IV	91,12%	92,40%	88%
Rata-rata	92,80%	92,03%	90,5%

Sumber : CV. Budi Dharma Putera Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase rata-rata kinerja karyawan dari Tahun 2020 – 2022 mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan karena diperoleh hasil rata-rata penilaian kinerja masing-masing adalah 92,80 persen tahun 2020, 92,03 persen tahun 2021 dan 90,50 persen untuk tahun 2022, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Demikian juga dari hasil wawancara terhadap karyawan CV. Budi Dharma Putera Denpasar diperoleh masih ada beberapa karyawan yang terlihat

kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan tugasnya sering salah dan memerlukan banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang seharusnya bisa dikerjakan dengan waktu yang lebih singkat. Rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat lembaga dalam mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Wijaya dan Dewi, 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Pandi (2018:103) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan peran pemimpin sangat penting serta memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Yukl, 2019). Menurut Salain, *at al.*, (2021) kepemimpinan adalah sebuah seni, karena pendekatan setiap orang terhadapnya orang yang memimpin bisa berbeda-beda tergantung pada ciri-ciri pemimpin, ciri-ciri tugas dan ciri-ciri orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Budi Dharma Putera Denpasar, diperoleh fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan salah satunya adalah pemimpin kurang memberikan perhatian dan motivasi terhadap karyawannya. Selain itu, pemimpin kurang antusias terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan senantiasa menunda pekerjaan dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Agustin *et al.*, (2019) menemukan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Al Bagdadi dan Suryani (2021) yang menemukan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Azhar, dkk., 2020).

Tingkat kehadiran adalah indikator umum yang dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat absensi karyawan CV.

Budi Dharma Putera bisa di lihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Pada CV. Budi Dharma Putera Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Presentase absensi (%)
A	B	C	$D=(B \times C)$	E	$F=(D-E)$	$G=(E:D) \times 100\%$
Januari	30	25	750	15	735	2,00
Februari	30	22	660	20	640	3,03
Maret	30	25	750	19	731	2,53
April	30	26	780	15	765	1,92
Mei	30	24	720	17	703	2,36
Juni	30	26	780	18	762	2,31
Juli	30	24	720	18	702	2,50
Agustus	30	26	780	16	764	2,05
September	30	22	660	20	640	3,03
Oktober	30	25	750	17	733	2,27
November	30	26	780	18	762	2,31
Desember	30	26	780	18	762	2,31
Jumlah		297	8.910	211	8.699	2,37
Rata-Rata		24,75	742,5	17,58	724,92	2,37

Sumber : CV. Budi Dharma Putera (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan CV. Budi Dharma Putera tahun 2022 secara keseluruhan adalah 2,37. Tingkat absensi ini sebenarnya sudah wajar karena berada dibawah 3%. Namun apabila dilihat absensi setiap bulannya sangat bervariasi dimana masih ada tingkat absensi di atas 3% yaitu pada bulan Februari dan September, yang berarti berada diatas angka toleransi. Hal-hal yang membuat karyawan absen atau jumlah hari kerja yang hilang kebanyakan dikarenakan sakit, selain itu dikarenakan adanya suatu kegiatan penting secara mendadak yang tidak dapat ditinggalkan. Walaupun tingkat absensi pada perusahaan ini dikatakan kecil, namun melalui observasi yang dilakukan pada CV. Budi Dharma Putera masih ditemukan beberapa karyawan yang masuk tidak tepat waktu. Tingkat absensi karyawan tidak lepas

dari minimnya tingkat motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja. Kondisi seperti ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Shinta dan Siagian (2020), Mogi (2020) dan Penelitian Alam (2018) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2020 : 120) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arif et al., (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muslimat dan Wahid (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja juga merupakan salah satu peran penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan agar dapat mendukung kinerja karyawannya. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang dialami oleh karyawan disebut stress. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahulette et al., 2020) usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada tiap-tiap manajer sehingga dapat meningkatkan kinerja manajer produksi. Menurut (Mahulette et al., 2020) Tiap divisi menentukan dan menetapkan strategi yang tepat berdasarkan kondisi lingkungan bisnis dan kondisi perusahaan dan kemudian di usulkan pada saat evaluasi atau rapat umum untuk disepakati bersama. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan stress

kerja dimana stress kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari orang tersebut. Menurut (Mahulette et al., 2020) stress yang muncul dilingkungan kerja disebut sebagai stress kerja, kondisi ini dapat timbul setelah individu mengalami peristiwa ditempat kerja yang menuntut reaksi penyesuaian diri. Stres tidak berbanding lurus dengan kinerja, karena pada tingkatan tertentu diperlukan stress agar mendorong usaha yang lebih keras untuk mencapai hasil tertentu.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Natonabun et al., 2019). Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stress kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stress kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Apabila kondisi ini terjadi maka berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Menurut (Natonabun et al., 2019) Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan dilingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Adanya kerjasama antar karyawan di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan CV. Budi Dharma Putera Denpasar, diperoleh fenomena yang berkaitan dengan stress kerja salah satunya adalah tidak adanya kerja sama diantara karyawan, malah diantara karyawan ada yang tidak bicara satu dengan lainnya. Pemimpin kurang memberikan perhatian hal ini sehingga berlarut larut.

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldi & Susanti, (2019) yang menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Christy & Amalia, (2018) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Setyawati, dkk., (2019) menemukan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Budi Dharma Putera” dapat didasarkan pada beberapa alasan seperti relevansi dengan topik penelitian. Menurut Sugiyono (2020), dengan memilih judul yang mencakup tiga faktor yang dianggap penting dalam dunia kerja, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja, serta hubungannya dengan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan topik ini relevan dengan dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia, yang dimana pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, guna untuk kepentingan manajemen. Menurut Susanto (2019), kepemimpinan, disiplin kerja dan stres kerja merupakan faktor

penting yang mempengaruhi kinerja karyawan , dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen CV.Budi Dharma Putera untuk memahami faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengidentifikasi upaya perbaikan yang dapat dilakukan. Meskipun terdapat banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja, terhadap kinerja karyawan, masing-masing penelitian memiliki konteks dan karakteristik unit. Dengan melakukan penelitian ini pada CV. Budi Dharma Putera, dapat memberikan kontribusi baru dalam pemahaman terhadap hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks industri ritel atau perusahaan supermarket. Serta guna untuk potensi pengembangan dan perbaikan yang dimana dengan dilakukannya penelitian dapat memberikan masukan bagi manajemen untuk mengidentifikasi kebijakan atau program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Memilih topik yang berkaitan dengan faktor-faktor manusia dalam lingkungan kerja dapat memberikan wawasan yang bermanfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman umum tentang hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian dan studi lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas. Maka

yang menjadi pokok permasalahan di dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Dharma Putera.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat praktis dan manfaat teoritis

- 1) Manfaat praktis

Secara teoritis hasil penelitian dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu sebagai bahan kajian serta tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Universitas sehingga dapat digunakan sebagai acuan penelitian

sejenis lebih lanjut.

2) Manfaat teoritis

Memberikan manfaat bagi organisasi khususnya pada karyawan Bintang Supermarket Ubud untuk mempertimbangkan pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Goal-setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2018). Locke dan Latham dalam Lunenburg (2018)

mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2019) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. (Gomez-Minambres et al, 2019), mengatakan temuan penting dalam goal setting adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu Sinambela (2016:480). Menurut Handoko dalam Wirawan dkk (2019) kinerja adalah hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan (Rianti Putri Noviyanti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019) adalah “kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.”. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut (Rianti Putri Noviyanti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karir karyawan agar terciptanya kinerja yang baik.” Dari pengertian yang disebutkan di atas maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Tujuan dan Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Darodjatun (2020:68) Sistem penilaian kinerja karyawan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota atau perusahaan. Penilaian

kinerja menurut beliau juga diperlukan untuk menilai kesuksesan perusahaan dan juga karyawan.

Unsur-unsur penting dalam kinerja menurut Nurul (2021:34) meliputi:

1) Tugas Fungsional yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaan termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan ter-sebut; 2) Tugas Perilaku yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan mena-ngani kegiatan antar persona dengan anggota lain dalam organisasi termasuk menyelesaikan konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hamali (2018: 120) tujuan dari kegiatan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Membantu supervisor dalam membuat tentang kompensasi relatif.
- b) Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan.
- c) Membuka saluran komunikasi anantara supervisor dan bawahan.
- d) Memberi bawahan umpan balik yang berguna tetang bagaimana kayawan melakukan pekerjaannya.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Dharma dalam Fajrin (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga yaitu:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu menurut Robbins dalam Rumawas dkk (2018) yaitu :

- a) Kualitas

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

- b) Kuantitas

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

- c) Ketepatan Waktu

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

d) Efektivitas

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

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran pada situasi tertentu (Pandi, 2018:103). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Edy Sutrisno, 2019:213).

Berdasarkan beberapa pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang mampu memberikan inspirasi, mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

2) Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2019:222) adapun gaya kepemimpinan terdiri

atas:

- a) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b) Gaya refrensif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- d) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalan.
- f) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gara inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi

mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

- h) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
- j) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

3) Tipe kepemimpinan.

Menurut (Pandi, 2018:108) terdapat 3 tipe kepemimpinan, ketiga tipe kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” dilakukan oleh pemimpin . teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

b) Kepemimpinan Demokatis

Kepmimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya.

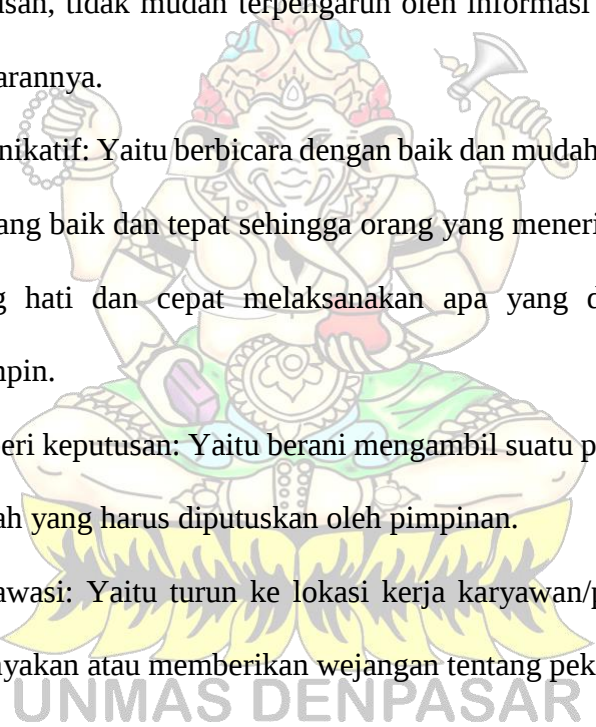
c) Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individu dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pimpinan menyediakan bahan- bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar

dilakukan secara spontan dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Pandi, 2018:115) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 
- a) Kematangan emosional: Yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
 - b) Komunikatif: Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
 - c) Memberi keputusan: Yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
 - d) Mengawasi: Yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
 - e) Evaluasi: Yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
 - f) Disiplin: Yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
 - g) Motivasi: Yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
 - h) Visi dan misi: Yaitu harapan yang ingin dicapai di masa mendatang

sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

- i) Profesional: Yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
- j) Pendidikan: Yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan. Pengalaman kerja: Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- k) Tanggung jawab: Yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
- l) Kewibawaan: Yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

5) **Indikator-indikator Kepemimpinan**

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (2018:45) yaitu sebagai berikut:

- a) *Telling* (memberi tahu) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk memberi tahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
- b) *Selling* (menjual) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota.
- c) *Participating* (partisipasi) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk ikut berpartisipasi dengan anggota.
- d) *Delegating* (mendelegasikan) yaitu kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk mendelegasikan tugas kepada anggota.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Arfansyah (2022) menyatakan disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Pandi (2018:11), Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Pandi (2018:12) Disiplin kerja adalah salah satu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah suatau perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang metaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatau alat atau sasran bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini di karenakan dengan disiplin kerja yang tinggi maka para pegawai atau bawahaan akan mentaatai semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi sebagai ketentuan dan peraturan yang

berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup

- a) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan.
- b) Adanya kepatuhan para pengikut
- c) Adanya sanksi bagi pelanggan

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Pandi (2018:12) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwamereka diikuti sertakan tujuan organisasi patut

diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri,] terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan

3) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan kedisiplinan yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut (Pandi, 2018:13) fungsi disiplin dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, antara lain:

a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok

tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

c) Pemaksa untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksa kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin itu terasa berat karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk kemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan, disiplin bukan hanya soal mengikuti dan

mentaati peraturan melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengukuti aturan menjadi kurang.

4) Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Pandi (2018:16) ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

a) Disiplin diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat dengan diterapkannya disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, diaman suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

b) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan keentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri.

Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Pegawai dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan menunjang dan bersifat komplementer.

Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

5) Macam-macam Bentuk Disiplin

Terdapat 3 jenis bentuk disiplin yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif (Pandi, 2018:18)

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong

disiplin diripara pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka, jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh semua pegawai atau karyawan.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

c) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggarn yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari

disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

6) Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin tradisional dan pendekatan disiplin bertujuan (Pandi, 2018:19)

a) Pendekatan disiplin modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin tradisional

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang

melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Adanya pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

7) Prinsip-prinsip disiplin kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut menurut Pandi (2018:15)

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

8) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminanbalas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya 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 terasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji

tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak beranimengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan keryawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f) Adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang keryawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

(1) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- (3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada reka kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

9) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pandi, 2018:21) indikator-indikator disiplin kerja adalah:

- a) Masuk kerja tepat waktu, karyawan datang tepat pada waktu kerja yang telah ditentukan.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, karyawan dapat menggunakan waktu secara efektif sesuai dengan kebutuhan kerja.
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja, karyawan tidak pernah mangkir seperti bolos kerja maupun meninggalkan pekerjaan tanpa memberitahukan kepada atasan.
- d) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, karyawan selalu taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e) Membuat laporan kerja harian, diakhir waktu kerja selalu membuat laporan.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Pandi, 2018 : 174). Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyindir, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Sinambela 2018:472).

Stres merupakan kondisi yang cenderung diakibatkan dari adanya perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan membuat dirinya merasa terancam. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurut Sinambela (2018:472) stress adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Nur & Mugi, 2021) Stres adalah respons individu terhadap perubahan dalam situasi atau situasi yang mengancam. Sehingga faktor yang digolongkan mempengaruhi stres dibagi menjadi dua yaitu hal yang berhubungan dengan pekerjaan (*on the job*) dan diluar pekerjaan/perusahaan (*off the job*).

2) Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Sinambela 2018:473).

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stress, seperti berbagai masalah yang dihadapi seseorang seperti, masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, perpindahan tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang mengalami penyakit berat termasuk dalam beberapa contoh penyebab stres.

3) Cara Menanggulangi Stres Kerja

Bagian kepegawaian harus dapat membantu para karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapi. Berbagai langkah yang dapat diambil meliputi :

- a) Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai penyebab stres.
- b) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka mengalami stress.
- c) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka lebih peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat

mengambil keputusan sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

- d) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- e) Membuka jalur komunikasi dengan para karyawan.
- f) Memantau terus-menerus kegiatan perusahaan sehingga sumber-sumber yang menjadi penyebab stres kerja dapat diidentifikasi dan diatasi sejak dini.
- g) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang mengalami stres kerja dan bagi mereka yang sempat mengalami stres kerja.

4) Indikator Stres Kerja

Adapun indikator dari stress kerja menurut Rivai (2019) adalah :

- a) Beban kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
- b) Tekanan dan desakan waktu, yaitu waktu yang tersedia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c) Pengembangan karir, yaitu kesempatan untuk mengembangkan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- d) Skala prioritas dalam bekerja, yaitu tugas-tugas yang harus terlebih dahulu diselesaikan.
- e) Konflik antar pribadi atau antar kelompok, yaitu konflik yang terjadi diantara karyawan dalam suatu kelompok kerja.
- f) Perubahan dalam perusahaan, yaitu perubahan kebijakan perusahaan yang harus ditaati karyawan

- g) Penghargaan atas hasil kerja, yaitu penghargaan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai pihak, diantaranya :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hindriari (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variable penelitian dalam tabel frekuensi dan prosentase dari hasil penyebaran angket tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa. Peneliti menganalisa dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t. Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Agustin *et al.*, (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai , dengan pengaruh sebesar 53%, dan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini

menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2020) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2020) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Asih et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas

Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Dari hasil analisis ditemukan besarnya korelasi (R) variabel stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,791 artinya hubungan/ korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin dilihat dari nilai R Square yaitu 0,624 yang memberikan pengertian bahwa 62,4% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X), sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Christy & Amalia, 2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan pada bagian kantor di CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Pengujian dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kantor di CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda. Hasil uji korelasi pada penelitian ini, variabel stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam meminimalisasi terjadinya stres kerja.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadany, dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Berdasarkan jawaban responden hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai (R square) sebesar 0,685. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 68,5% sedangkan 31,5% dipengaruhi variabel lain dan tidak terdapat pada penelitian ini.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Al Bagdadi dan Suryani (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distribusi Sentra Jaya. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distribusi Sentra Jaya - Tangerang Selatan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Produksi Pt Mas Sumbiri. Sampel penelitian ini sebanyak 87 orang yang diambil dari karyawan bagian produksi PT MAS Sumbiri. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,708 yang berarti variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh 70,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, dkk., (2019) dengan judul Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Data yang diperoleh merupakan data primer dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan sebanyak 115 responden dan diolah menggunakan software program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17. Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi, Hermawati (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi, yaitu 63 orang (responden). Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,508 > 3,150)$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati, Jakarta Selatan.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai stress kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,056 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,044 < 0,05$. Variabel kompetensi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,457 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,017 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,624 > 2,000$ dan signifikan yang diperoleh $0,011 < 0,05$. Hasil pengujian diperoleh nilai

$F_{hitung} (10,291) > F_{tabel} (3,14)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,310 hal ini berarti 31% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara parsial dan simultan Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayin Dalet Bersama Medan.

