

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja pegawainya, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar merupakan unsur pelaksana pemerintahan kota Denpasar yang mempunyai tugas pokok mewujudkan insan cerdas dan kompetitif berlandaskan Tri Hita Karana menuju Bali yang maju, aman, damai dan sejahtera. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar beralamatkan di Jl. Mawar, No. 6, Desa Dangin Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar pada tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021, data penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar**  
**Pada Tahun 2017, 2018, 2019, 2020 Dan 2021**

No	Tahun	Jenis Penilaian				
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Sikap	Nilai	Persentase
1	2017	80	83	87	250	83%
2	2018	89	90	90	269	90%
3	2019	84	85	87	256	85%
4	2020	83	82	79	244	81%
5	2021	76	75	76	227	76%

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar (2022)

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Nilai Pencapaian Kinerja**

<b>Kriteria Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
91 - 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 - 90	Hasil kerja mempunyai satu atau dua kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang ditentukan dan lain-lain.
61 - 75	Hasil kerja mempunyai tiga atau empat kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51 - 60	Hasil kerja mempunyai lima kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari lima kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021, dimana penilaian kinerja pegawai tertinggi berada pada tahun 2018 dengan nilai 269 dan persentase 90%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 dengan nilai 256 dan persentase 85%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2017 dengan nilai 250 dan persentase 83%, penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 dengan nilai 244 dan persentase 81% serta penilaian kinerja pegawai terendah berada pada tahun 2021 dengan nilai 227 dan persentase 76%. Berdasarkan data penilaian kinerja tersebut, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 mengalami penurunan. Kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan oleh beberapa faktor seperti kurang adanya apresiasi atau penghargaan yang diberikan dari pimpinan atas pelaksanaan kerja, terdapat beberapa pegawai yang masih sering melanggar peraturan seperti waktu datang dan pulang kerja serta adanya pegawai yang bertanggung jawab terhadap lebih dari 2 (dua) program sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018). Menurut Djamarah (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi yaitu menurut Sriwahyuni (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Mustofa (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Bukhari (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, menurut pegawai kurang adanya apresiasi atau penghargaan yang diberikan dari pimpinan atas pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja maka pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kurnain, 2012). Menurut Umar (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan.

Disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan kesadaran dan ketulusiklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Gorda, 2012). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja yaitu menurut Kristianti (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Priatna (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Maharani (2022) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, menurut pimpinan terdapat beberapa pegawai yang masih sering melanggar peraturan seperti waktu datang dan pulang kerja. Dimana yang seharusnya sudah berada di kantor jam 07.30 WITA tetapi masih ada pegawai yang datang lebih dari jam 07.30 WITA, kemudian yang seharusnya pulang jam 17.00 WITA masih ada pegawai yang mendahului pulang. Selain itu, pada saat rapat berlangsung dengan tegas sudah dikatakan dalam peraturan bahwa dilarang bermain ponsel ketika sedang melakukan rapat terkecuali ada keperluan yang mendesak dan mendapat instruksi serta izin dari pimpinan. Namun, masih ada saja pegawai yang melanggar bermain ponsel saat sedang rapat yang menyebabkan suasana rapat menjadi kurang fokus dan kondusif.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja organisasi. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak dapat teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan ada stres kerja, pegawai merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya

untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses (Gibson, 2015). Menurut Siagian (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Gibson, 2015). Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai stres kerja yaitu menurut Wiratama (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Saragih (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Gabriela (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, menurut pegawai ada beberapa pegawai yang kurang memahami definisi operasional dari masing-masing program yang dijalankan sehingga program yang dijalankan tidak berjalan dengan efektif dan adanya pegawai yang bertanggung jawab terhadap lebih dari 2 (dua) program sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Hal ini menyebabkan pegawai

menjadi tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kota Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

##### **1) Kegunaan Teoritis**

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap organisasi maupun perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah motivasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

##### **2) Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi pihak organisasi maupun perusahaan yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan. Hasil ini diharapkan dapat menambah khazanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Matana, 2017).

Pencapaian tujuan (objektif) yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai setiap individu. Secara keseluruhan intensi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya (Matana, 2017). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel motivasi, disiplin kerja dan stres kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan.

### 2.1.2 Motivasi

#### 1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik (Djamarah, 2019). Menurut Samsudin (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian yang menciptakan gairah kerja agar seseorang mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

#### 2) Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2018).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Organisasi memiliki keinginan untuk dapat mewujudkan tujuan mereka, agar tujuan dapat tercapai dibutuhkan pemimpin yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen tersebut. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu memotivasi pegawai (Robbins, 2017).

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Pegawai akan merasa senang terhadap pekerjaannya, karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur.

#### b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dapat dibangkitkan dari luar atau sering disebut motivasi eksternal. Faktor eksternal dari motivasi ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi dan interaksi antara pegawai. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari pegawai yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor penggerak motivasi.

#### 4) Indikator Motivasi

Menurut Maslow (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

##### a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

##### b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

##### c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain dan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

##### d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

##### e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang pegawai yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang pegawai dengan kesadaran dan ketulusiklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Gorda, 2012). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Umar, 2011). Menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seorang pegawai dalam mengikuti semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam organisasi.

#### 2) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja maka pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kurnain, 2012).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik di dalam organisasi, seperti mematuhi peraturan tertulis atau tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena dengan adanya disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja menjadi kondusif dan harmonis yang akan memiliki dampak positif terhadap kinerja (Riza, 2014).

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

#### a) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

#### b) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan organisasi, pegawai akan memperhatikan pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan, ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan.

#### c) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dengan baik dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

#### d) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada Tidaknya Pengawasan Pemimpin

Setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

a) Taat Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

b) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Mengenai peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan unit kerja lain.

d) Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Gibson, 2015). Menurut Robbins (2017)

menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Siagian, 2017). Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dianggap negatif dan biasanya disebabkan oleh sesuatu yang buruk dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

## 2) Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja organisasi. Namun stres kerja diperlukan sebagai tantangan bagi pegawai untuk memberikan kontribusi guna meningkatkan kinerja. Stres kerja yang tidak dapat teratasi pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan ada stres kerja, pegawai merasa perlu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses (Gibson, 2015).

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian orang akan memiliki batasan sendiri dalam melakukan kegiatan operasional. Stres kerja bisa membantu, tetapi dapat berperan sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja. Secara sederhana berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, apabila tidak ada stres maka tantangan kerja tidak akan ada dan kinerja akan rendah (Hasibuan, 2018).

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

#### a) Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan pegawai.

#### b) Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

#### c) Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi pegawai terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

### 4) Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator stres kerja, yaitu:

#### a) Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya. Beban kerja yang berlebihan dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani pegawainya dengan pikiran dan tekanan.

b) Waktu Kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan *output* yang maksimal. Jika pegawai dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, pegawai akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya.

c) Umpan Balik

Seorang pegawai cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang dihadapkannya. Dengan umpan balik yang baik akan membuat pegawai merasa di apresiasi dan dihargai oleh organisasi. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka pegawai cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

d) Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan atau tugas-tugas yang ditanggungkan kepadanya. Setiap pegawai harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik dalam ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk organisasi.

### 2.1.5 Kinerja Pegawai

#### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2016). Menurut Mangkuprawira (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

### a) Efektivitas Dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### b) Otoritas Dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab, masing-masing pegawai mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja.

### c) Semangat Kerja Dan Disiplin

Semangat kerja dan disiplin, meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawainya.

### d) Inisiatif Seseorang

Inisiatif seseorang, berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

### a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerja Sama

Kerja sama menunjukkan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif menunjukkan inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan, mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan serta menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan Sriwahyuni (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar Di Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,287, nilai t-hitung sebesar 2,508 dan nilai signifikan sebesar 0,016. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kedisiplinan, kompetensi dan tempat penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan Mustofa (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,495, nilai t-hitung sebesar 13,303 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,481, nilai t-hitung sebesar 12,773 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan Pandhita, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,439, nilai t-hitung sebesar 2,852 dan nilai signifikan sebesar 0,007. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,537, nilai t-hitung sebesar -2,635 dan nilai signifikan sebesar 0,012. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, stres kerja, kinerja karyawan dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada tempat penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan Bukhari (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,030$ , nilai t-hitung sebesar  $-0,231$  dan nilai signifikan sebesar  $0,818$ . Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, waktu dan tempat penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan Kristianti (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,387$ , nilai t-hitung sebesar  $4,670$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,405$ , nilai t-hitung sebesar  $4,715$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$ . Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada waktu dan tempat penelitian.
- 6) Penelitian yang dilakukan Priatna (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,629$ , nilai t-

hitung sebesar 8,329 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683, nilai t-hitung sebesar 8,697 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Persamaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada waktu dan tempat penelitian.

- 7) Penelitian yang dilakukan Marleni, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,153, nilai t-hitung sebesar 2,063 dan nilai signifikan sebesar 0,047. Persamaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kompetensi, beban kerja dan tempat penelitian.
- 8) Penelitian yang dilakukan Maharani (2022) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,686, nilai t-hitung sebesar -5,626 dan nilai signifikan sebesar 0,182. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,584, nilai t-hitung sebesar 5,060 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Persamaan penelitian terletak pada variabel motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel kemampuan kerja dan tempat penelitian.

- 9) Penelitian yang dilakukan Wiratama (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,379$ , nilai t-hitung sebesar  $-3,281$  dan nilai signifikan sebesar  $0,003$ . Persamaan penelitian terletak pada variabel stres kerja, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan tempat penelitian.
- 10) Penelitian yang dilakukan Saragih (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,291$ , nilai t-hitung sebesar  $-2,663$  dan nilai signifikan sebesar  $0,010$ . Persamaan penelitian terletak pada variabel stres kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terletak pada variabel efikasi diri, kreatifitas, waktu dan tempat penelitian.
- 11) Penelitian yang dilakukan Gabriela (2022) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi COVID-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $0,597$ , nilai t-hitung sebesar  $2,490$  dan nilai signifikan sebesar  $0,016$ . Persamaan penelitian terletak pada variabel stres kerja, kinerja pegawai dan waktu penelitian. Perbedaan penelitian terletak pada variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan tempat penelitian.