

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Koperasi salah satu penopang dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat. Subandi (2017:18) mendefinisikan bahwa koperasi ialah sekumpulan otonom dari beberapa individu yang bersatu secara ikhlas dalam memenuhi kebutuhan serta aspirasi masyarakat yang berkaitan dengan ekonomi, sosial, dan budaya melalui sebuah perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Dengan kata lain koperasi merupakan suatu wadah yang dibangun bersama dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian bagi para anggotanya, sehingga koperasi dapat dikatakan sebagai pendongkrak pertumbuhan perekonomian masyarakat. Koperasi yang dipandang sebagai pilar perekonomian dikarenakan tujuan utamanya untuk mensejahterakan masyarakat pada umumnya, sehingga perkembangan koperasi menjadi badan usaha lainnya seperti, Koperasi Unit Desa (KUD), Koperasi KP-RI (KKP-RI), Koperasi Simpan Pinjam (KSP). (Pratama, 2016: 28).

Salah satu jenis koperasi yang berperan penting dalam perekonomian masyarakat yaitu Koperasi Unit Desa (KUD). Koperasi Unit Desa merupakan koperasi serba usaha yang terbentuk di pedesaan dan beranggotakan penduduk setempat dengan jangkauan wilayah kerjanya hanya pada kecamatan (Saleh dan Siska, 2015). Serta mengutip dari Santoso & Putri (2018) (KUD) Koperasi Unit Desa sebagai wadah suatu organisasi ekonomi

yang bersifat sosial dan merupakan tempat berkembangnya berbagai kegiatan ekonomi masyarakat. Sehingga Keberadaan Koperasi Unit Desa sangat membantu masyarakat khususnya dalam memenuhi kebutuhan serta memenuhi perekonomian masyarakat

Salah satu KUD tersebut adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan. Koperasi ini merupakan koperasi yang terletak di Jalan Giri Kesuma, Desa. Melinggih, Kecamatan Payangan, Kabupaten Gianyar. Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan merupakan unit bisnis yang bergerak di layanan keuangan, perusahaan peminjaman dan perhimpunan kredit. Berkaitan dengan aktivitas perusahaan, Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan menyadari dan memandang tenaga kerja (SDM) sebagai faktor yang sangat penting dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Namun Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan mengalami penurunan kinerja karyawan.

Adapun data yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penyaluran kredit pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan. Penyaluran kredit di Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan tidak sepenuhnya berjalan dengan lancar serta sesuai dengan yang telah direncanakan. Hal tersebut dapat terjadi karena pihak dari kreditur memiliki kesulitan keuangan yang menyebabkan terjadi gagal bayar berujung pada terjadinya kredit macet. Adapun data yang menunjukkan adanya perbedaan jumlah target dan realisasi pembayaran kredit di Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan tahun 2018-2022 disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Kegiatan dan Perkembangan Pinjaman
Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)	Keterangan
1	2018	125.000.000	99.750.000	79,80	Tercapai
2	2019	130.000.000	115.125.000	88,56	Tercapai
3	2020	130.775.000	46.200.000	35,33	Belum Tercapai
4	2021	135.000.000	47.550.000	35,22	Belum Tercapai
5	2022	140.000.000	122.715.000	87,65	Tercapai

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KUD Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan adanya indikasi fluktuasi realisasi kredit yang dibayarkan oleh nasabah selama tahun 2018-2022. Realisasi kredit tahun 2018 sebesar 79,80%, mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 88,56%, yang kembali mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 35,33%, tahun 2021 sebesar 35,22%, dan mengalami peningkatan di tahun 2022 sebesar 87,65%. Hal ini menunjukkan selama tahun 2018, 2019 dan tahun 2022 telah mencapai target karena tingkat pencapaian lebih dari 50% sedangkan pada tahun 2020-2021 Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan belum mencapai target karena tingkat pencapaian kurang dari 50%.

Penurunan kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi di Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan adalah ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	33	25	825	32	793	3,88
Februari	33	25	825	38	787	4,61
Maret	33	25	825	34	791	4,12
April	33	25	825	35	790	4,24
Mei	33	25	825	37	788	4,48
Juni	33	25	825	32	793	3,88
Juli	33	25	825	33	792	4,00
Agustus	33	25	825	31	794	3,76
September	33	25	825	33	792	4,00
Oktober	33	25	825	34	791	4,12
November	33	25	825	28	797	3,39
Desember	33	25	825	32	793	3,88
Jumlah	396	300	9.900	406	9.494	49,21
Rata-rata	39,6	30	990	40,6	949,4	4,92

Sumber: La Cherries (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat persentase absensi terendah pada bulan November 2023 sebesar 3,39 % dan absensi tertinggi pada bulan Februari 2023 sebesar 4,61%. Hal ini menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan sehingga menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,92%. Menurut Flippo (2017: 281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan tergolong tinggi.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan menunjukkan adanya fenomena terkait dengan motivasi. Adapun pernyataan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan terkait dengan fenomena motivasi kerja dapat disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Motivasi Kerja Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan

No	Nama	Statement
1.	Wardani	Fasilitas yang dimiliki oleh KUD Payangan belum memadai seperti komputer untuk <i>input</i> data sehingga sebagian pekerjaan hanya mengandalkan <i>input</i> manual
2.	Suardani	Rendahnya motivasi kerja yang diberikan KUD Payangan dengan kurang mendukungnya fasilitas kerja seperti sarana kerja sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja
3.	Suarjani	Belum adanya perhatian KUD Payangan dalam peningkatan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, lokasi KUD Payangan yang berada di dekat jalan raya utama menyebabkan rendahnya konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4.	Suryanata	Karyawan merasa kurangnya interaksi sosial yang terjadi antar karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan
5.	Tantra	Rendahnya motivasi kerja dengan belum kerja sama yang terjalin antar karyawan bila mengalami kendala dalam bekerja

Sumber: Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan adanya fenomena yang terkait dengan motivasi kerja yaitu pada indikator kebutuhan sosial. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan untuk menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas yang dimiliki oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan belum memadai seperti komputer untuk *input* data sehingga sebagian pekerjaan hanya mengandalkan *input* manual. Belum adanya perhatian Koperasi Unit

Desa (KUD) Payangan dalam peningkatan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, lokasi Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan yang berada di dekat jalan raya utama menyebabkan rendahnya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Pada Koperasi Unit Desa (KUD) masih kurangnya interaksi antar karyawan sehingga menyebabkan ketidakharmonisan dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan rendahnya motivasi kerja dari Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak optimal atau mengalami penurunan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, penurunan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan disebabkan oleh tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara awal lima karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan menyatakan adanya fenomena terkait dengan stres kerja yaitu pada indikator komunikasi yang dapat dipaparkan pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Stres Kerja Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan

No	Nama	Statement
1.	Ariasih	Masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar bagian kredit dan penagihan sehingga sering terjadi kesalahan pada pencatatan nominal tagihan kredit.
2.	Saryati	Kurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan pimpinan tidak memahami betul kendala yang dialami karyawan dalam bekerja.
3.	Cendana	Komunikasi yang kurang rutin antara pimpinan dan bawahan sehingga sulit dalam pencapaian target kerja.
4.	Agustini	Adanya <i>miss</i> komunikasi antara karyawan karena setiap karyawan hanya fokus dengan pekerjaan yang dimiliki tanpa menghiraukan kendala dari rekan kerja.
5.	Karyani	Masih belum terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lambat

Sumber: Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan adanya fenomena yang terkait dengan stres kerja yaitu pada indikator komunikasi. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan. Kurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan pimpinan tidak memahami betul kendala yang dialami karyawan dalam bekerja. Komunikasi yang kurang rutin antara pimpinan dan bawahan sehingga sulit dalam pencapaian target kerja. Selain itu, masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar bagian kredit dan penagihan sehingga sering terjadi kesalahan pada pencatatan nominal tagihan kredit. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan ataupun antara bawahan menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal atau mengalami penurunan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi dan stres kerja harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2016:9). Sedarmayanti (2020:156) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu disiplin kerja. Menurut Siswanto (2018: 34), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Agustika (2023) menjelaskan bahwa disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

Penelitian Chusnah (2019), Prasetyo (2019), Nuriyah dkk (2022) dan Fajri dkk (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Jahroni (2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan yang menyebabkan adanya ketertiban dalam bekerja guna mendukung pelaksanaan kerja yang baik serta manajer harus melaksanakan tugas pengawasan untuk memastikan setiap peraturan di tempat kerja telah ditaati dengan benar dan menyeluruh oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda,

ditemukan oleh Lestari (2020), Sawor (2020) dan Muna (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan bekerja sesuai dengan tupoksi kerja yang dimilikinya sehingga berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dimilikinya. Sedangkan Fitri (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung hanya akan mematuhi peraturan yang berlaku mengikuti prosedur kerja perusahaan dan tidak mengembangkan bakat ataupun kemampuan yang dimiliki, tidak mengembangkan kreativitas dalam bekerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Sutrisno (2016:109), mendefinisikan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang maksimal sesuai dengan target dan juga tujuan perusahaan maka harus memberikan motivasi pada karyawan agar mereka bersemangat dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi (2021), Antika (2021), Setiawan (2021), Kurniawati (2022) dan Dwijayanti (2022) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin

tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian berbeda ditemukan Abdulah (2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan menyebabkan karyawan berusaha bekerja maksimal bahkan bersedia bekerja di luar jam kerja normal namun kondisi ini menyebabkan semakin menurunnya konsentrasi kerja karyawan dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Putra (2021) menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Fahmi (2018: 98) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan berat dengan waktu yang singkat dan juga tugas yang rangkap yang dikerjakan karyawan sehingga mereka kewalahan dan sangat susah untuk mengatur waktu. Stres kerja yang tidak ditangani atau diatasi dengan benar, maka akan memberikan dampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seseorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2020), Lotu dkk (2022) dan Mardiani (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan stres kerja yang dirasakan karyawan memberikan tekanan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga

mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari penelitian Christy (2017), Oktaviani (2021), Ignatius (2022) dan Kurniawati (2022) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Pebiyanti (2021) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan?

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Payangan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori mengenai sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah kedalam praktek bisnis perusahaan khususnya pada bidang manajemen

sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja stres kerja dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Memberi informasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti mempertimbangkan disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebelum pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah alur logika atau penalaran atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2019: 54). Adapun landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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, 2019: 24). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. 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.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel tingkat disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2019:227) menjelaskan niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan. Rendahnya kinerja karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi.

Sedarmayanti (2020:156) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2019: 34) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang misalnya pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

b) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi merupakan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi

tinggi rendahkan kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator dari kinerja karyawan antara lain adalah:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 0

b) Kuantitas kerja

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

c) Pelaksanaan tugas

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

d) Tanggung jawab

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

Menurut Simamora (2019: 31), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi:

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

c) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal (2018: 112), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto (2018: 34), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2018: 87), disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2020 : 193), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai di dalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap

karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2020: 194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2017: 22), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan 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.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

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.

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- (1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan 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, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

3) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017: 24) adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

b) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020: 196) dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan.

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

b) Teladan pimpinan

Pimpinan merupakan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau karyawannya.

c) Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e) Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sebab, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal itu terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship*.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2020:141).

Motivasi kerja menurut Sudaryo, *et al.*, (2018:62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang maksimal sesuai dengan target dan juga tujuan perusahaan maka harus memberikan motivasi pada karyawan agar mereka bersemangat dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan Sutrisno (2016:109), mendefinisikan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Hasibuan (2020: 101) menyatakan terdapat tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan

sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja bagi pada pegawai.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu bertanggungjawab atas tugas yang dimiliki.

3) Indikator Motivasi

Hasibuan (2020: 149) menjelaskan terdapat lima indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) adalah kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar seseorang bersedia bekerja efektif.

b) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman (*security needs*) adalah kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah pada rasa aman, ketentraman, jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak lain dan tumbuhnya kebersamaan.

d) Kebutuhan Akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan harga diri atau martabat (*esteem needs*) merupakan kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitar.

e) Kebutuhan Untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk mewujudkan diri (*self actualization needs*) merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2018: 98) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan berat dengan waktu yang singkat dan juga tugas yang rangkap yang dikerjakan karyawan sehingga mereka kewalahan dan sangat susah untuk mengatur waktu. Stres kerja yang tidak ditangani atau diatasi dengan benar, maka akan memberikan dampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seseorang karyawan.

Menurut Santoso dan Rinjani (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi stres dalam pekerjaan yang dapat terjadi karena faktor organisasi, karakteristik individu serta sumber lain yang memicu terjadinya stres (Cahaya dan Jati, 2017).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tegang atau gelisah yang dirasakan seseorang karyawan mengenai pekerjaannya yang disebabkan oleh berbagai tekanan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2018: 55) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

b) Faktor Organisasional

Terdapat tiga faktor organisasional sebagai berikut:

(1) Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

(2) Tututan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskan. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

(3) Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif. Meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

c) Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, pribadi dan karakteristik kepribadian intern. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dekat.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2018: 56) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mengenai beban kerja yang karyawan rasakan memicu timbulnya perasaan tekanan dan tidak nyaman lagi dalam pekerjaan yang dilakukan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengukuran jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja.

Restrukturisasi, privatisasi, merger dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi munculnya stres.

e) Kepemimpinan Organisasi

Manajemen yang tidak sehat ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.

Indikator-indikator stres kerja menurut Hasibuan (2020: 121) adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Chusnah (2019) meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGI. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian pada PT. Nihon Plast Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) meneliti pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi

penelitian pada PT. Ardena Artha Mulia. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2020) meneliti pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Sawor (2020) meneliti pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN Dinsos Papua Barat. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas

yaitu disiplin kerja dan kemampuan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

- f) Penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2022) meneliti pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad.
- g) Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2022) meneliti pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga variabel bebas yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- h) Penelitian yang dilakukan oleh Jahroni (2022) meneliti pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi pada sebuah perusahaan di Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 142 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- i) Penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier

berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Abdulah (2018) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok . Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan motivasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Teknik sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Antika dkk (2021) meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus UMKM Buah Baru *Online* (BBO) Di Gamping Yogyakarta). Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Teknik

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial stres kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2021) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah satu variabel bebas yaitu motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu yaitu sebanyak 49 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2022) yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Teknik sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yaitu sebanyak 30 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan secara parsial dan simultan motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Christy (2017) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian pada PT. Catur Kartika Jaya. Variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas yaitu stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2020) meneliti pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu stres kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2021) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas yaitu stres kerja dan budaya organisasi serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh Pebiyanti (2021) meneliti pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu *work life balance* dan stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Ignatius (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian pada CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo Jawa Timur. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Lotu dkk (2022) meneliti pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudioprajan. Variabel yang digunakan adalah tiga variabel bebas yaitu stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 15 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- g) Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2022) meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian pada Hotel Grand Puri. Variabel yang digunakan adalah dua variabel bebas yaitu pengaruh stres kerja dan beban kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 129 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengaruh stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2022) yang berjudul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Kawi. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dua variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.