

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya (Kumarawati, *et al.*, 2018). Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan, begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan, karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut Hapsari (2019).

Jansen, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan focus utama dalam perusahaan. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas

dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra, *et al.*, 2019). Menurut Amir (2019), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja (Kasmir, 2018). Menurut Suparyadi (2020), kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Menurut Sedarmayanti (2020), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Menurut Priansa (2019), kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian dari Krisnawati dan Bagia (2021), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya keterampilan karyawan baik dalam hal pengetahuan teoritis, maupun praktik dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Serupa dengan hasil penelitian dari Kurniawan (2018), kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, dalam pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan sangat produktif dan sangat meningkat dapat dikatakan lebih kompeten. Temuan serupa juga didapatkan dari hasil penelitian Pradnyana., dkk (2018), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan yang didasari dengan pengetahuan, keterampilan dan norma-norma disiplin yang dimiliki, sehingga terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Pratiwi., dkk (2022), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Kasmir, 2018). Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra, *et al.*, 2019). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kurniawan 2018). Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi

juga kinerja orang tersebut. Menurut Sutrisno (2020), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hasil penelitian dari Fajri dan Dalmar (2020), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Serupa dengan hasil penelitian Ignatius, penelitian dari Liestiani (2019), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin mempermudah untuk memilah pekerjaan, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja pada karyawan. Temuan serupa juga didapatkan dari hasil penelitian Arif (2019), disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan disiplin mengikuti peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal senada diungkapkan oleh Rahman dan Kader (2019), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan menerapkan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, maka dipastikan grafik kinerja akan semakin tinggi dan prestasi akan diraih. Penelitian ini diperkuat oleh Aprilynn (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja (Kasmir, 2018). Menurut Robbins dan Coulter (2020), stres merupakan reaksi

negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres dapat terjadi karena adanya rasa ketidaknyamanan terhadap kondisi yang ada, ketidaknyamanan itu dapat timbul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan luar. Stres kerja berlebihan yang dialami oleh karyawan tentunya berpotensi merugikan perusahaan karena kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut mengalami penurunan, dan dapat berpengaruh pada tingkat absensi yang tinggi serta tingkat turnover yang dimana dapat menyebabkan biaya yang bertambah besar yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian dari Gunawan (2018) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya kemampuan karyawan yang tepat dalam mengelola, mengatur dan mengendalikan tekanan fisiologis dan psikologis dalam bekerja, akan menyebabkan peningkatan kinerja. Serupa dengan hasil penelitian Rahman dan Kader (2019), penelitian dari Karim (2020), Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dapat mengelola stres kerja dengan menjadikan stres sebagai hal yang positif, hal itu menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hasil yang berbeda, didapat oleh Khuong (2018), stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan mengalami tekanan dalam

pekerjaan sehingga mereka kurang bisa bekerja dan tidak mendapat hasil yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Temuan serupa juga didapatkan dari hasil penelitian Sharmilee (2019), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Priscilla (2019), stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Sidoraya. Kinerja pegawai yang terdapat dalam PT. Bintang Sidoraya, merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai PT. Bintang Sidoraya secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya masih rendah. Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. Bintang Sidoraya, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Menurut Christi, *et al.*,

(2019) indikasi rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
PT. Bintang Sidoraya

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2	Karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja.
4	Karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

(Sumber: Hasil wawancara PT. Bintang Sidoraya, 2022)

Rendahnya kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan Wawancara dengan 10 karyawan PT. Bintang Sidoraya, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.2
Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	(%)
1	Stres Kerja	5	14,2
2	Kompetensi Kerja	2	5,7
3	Disiplin Kerja	3	8,5
TOTAL		10	100%

(Sumber: Hasil Survey 10 Karyawan PT. Bintang Sidoraya)

Berdasarkan hasil survey 10 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun.

Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja menduduki posisi teratas dengan 5 jawaban. Kemudian disiplin kerja menduduki posisi kedua dengan 3 jawaban, diikuti kompetensi kerja dengan 2 jawaban.

Kompetensi kerja menjadi fenomena penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya. PT. Bintang Sidoraya memiliki karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Dari 35 karyawan di perusahaan tersebut, terdapat 17 posisi yang membutuhkan kompetensi minimal diploma-III, dan dari 17 posisi tersebut, terdapat 10 posisi yang masih diisi oleh lulusan SMA. 10 orang tersebut melalui jenjang karir dari pegawai lapangan dan dinilai mempunyai etos kerja yang bagus dan diberikan kesempatan mengisi jabatan tertentu meskipun tidak memiliki kompetensi pendidikan yang diharapkan pada jabatan tersebut. Contoh jabatan sebagai pengelola keuangan yang kompetensinya dipersyaratkan pendidikan S1 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan dimana sebelumnya orang tersebut menjadi petugas lapangan pembantu koordinator. Di sisi lain perusahaan juga hanya memberikan pelatihan sebanyak sekali dalam setahun untuk semua karyawannya. (sumber: wawancara survey).

Selain itu disiplin kerja juga fenomena penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya. Hasil wawancara dengan Manager PT. Bintang Sidoraya, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan instansi

seperti berpakaian tidak rapi dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Menurut keterangan dari Manager PT. Bintang Sidoraya diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin karyawan diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja
PT. Bintang Sidoraya

No	Indikasi Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan
1	Ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2	Karyawan tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah.
4	Karyawan tidak mentaati peraturan kantor.

(Sumber: PT. Bintang Sidoraya, 2022)

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya karyawan yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2022 di PT. Bintang Sidoraya dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan
PT. Bintang Sidoraya
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7) = (5-6)	(8)= (6:5)x100
1	Januari	35	27	945	28	919	2,75%
2	Februari	35	25	875	25	847	3,20%
3	Maret	35	27	945	31	914	3,28%
4	April	35	26	910	30	880	3,30%
5	Mei	35	27	945	29	916	3,07%
6	Juni	35	27	945	32	913	3,39%
7	Juli	35	28	980	28	952	2,86%
8	Agustus	35	28	980	26	955	2,55%
9	September	35	27	945	28	917	2,96%
10	Oktober	35	28	980	27	953	2,76%
11	November	35	27	945	28	917	2,96%
12	Desember	35	27	945	31	914	3,28%
Rata-rata							3,03%

(Sumber: PT. Bintang Sidoraya, 2022)

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni yaitu 32 orang, bulan Maret yaitu 31 orang, Desember yaitu 31 orang, April yaitu 30 orang, dan Mei yaitu 29 orang. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan kurang yaitu karyawan terlambat datang sehingga dapat menghambat pekerjaan. Dari tabel 4 di atas, rekapitulasi absensi diatas dapat dilihat presentase yang berfluktuasi dimana tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan Juni itu sebesar 3,39%, bulan April sebesar 3,30%, bulan Maret sebesar 3,30%, bulan Desember sebesar 3,30% dan bulan Mei sebesar 3,07%. Rata-rata tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan yaitu 3,03%. Menurut Flippo (2020) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah

3%, namun dari data diatas dapat dilihat adanya tingkat ketidakhadiran diatas 3% yang menunjukkan adanya indikasi kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi 10 karyawan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dimana ketika memasuki *high season*, harus bekerja lebih lama dari hari biasanya namun bonus yang diberikan dinilai tidak sesuai dengan lembur mereka. Selain itu hubungan yang kurang baik dengan atasan karena menilai jenjang karir yang tidak adil untuk semua karyawan menjadi salah satu permasalahan yang meningkatnya stres kerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka perlu diadakan penelitian dengan penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya .
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan agar lebih mudah mengambil kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan perusahaan di PT Bintang Sidoraya dan untuk karyawan dapat menambah wawasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal Setting Theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Mitchell dan Daniel, 2003).

Aulia (2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang pegawai apa yang harus

dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para pegawai merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara dan Waris (2018), kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Indikator kompetensi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Wibowo (2019) yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Ardiani (2020) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Cahyadi (2020) yaitu taat

terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut George dan Zakkariya (2019) stres kerja merupakan hal yang berbeda dari stres umumnya, stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan ketika ada sesuatu hal pada lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan atau ancaman bagi karyawan tersebut. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Jin, *et.al* (2020) yaitu kekhawatiran, gelisah, tekanan dan frustrasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja karyawan yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari kompetensi kerja, disiplin kerja dan stres kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra, *et al.*, 2019). Hasibuan (2019) kinerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Amir (2019), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2018).

Pendapat diatas juga didukung oleh Sutrisno (2020), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan.

Menurut Widodo (2020) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Arti penting penilaian kinerja menurut Hariandja (2018) sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
- c. Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

2.2.3 Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2019) berpendapat bahwa aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian di bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu :

- a. Stres Kerja

Merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

- b. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- c. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Lingkungan Kerja Disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

e. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

f. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2.2.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2019) mengemukakan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kuantitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar kerja, hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Hasil Akhir merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi *output*.
- d. Efektivitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dari alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Keinginan berkembang merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki keinginan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang

terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai keinginan berkembang.

2.3 Kompetensi Kerja

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2020). Menurut Suparyadi (2020), kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Menurut Mangkunegara dan Waris (2018), kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi.

Menurut Sedarmayanti (2020), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Ataunur dan Ariyanto (2019) juga menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus

berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dikatakan kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

2.3.2 Kategori Kompetensi

Wibowo (2019) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- a. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi

integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.

- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen, organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Kaswan (2019) mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

- b. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

c. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

d. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

2.3.4 Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2019), terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja
- 3) Praktik pengambilan keputusan
- 4) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Astiti (2020) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan yang berlaku berdasarkan kesadaran atas diri. Ardiani (2019) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Utama (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2020), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra, *et al.*, 2019).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Prapitayani (2019) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.3 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Menurut Rahayu (2019) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap memenuhi pemeran sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyadi (2019) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rahayu (2019), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
- b. Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang dipakai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.
- e. Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin, dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) stres adalah perasaan yang menekan atau merasakan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2019).

Menurut Hamali (2018) stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Hamali (2019) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap faktor-faktor yang mengancam di tempat kerja seseorang. Menurut George dan Zakkariya (2019) stres kerja merupakan hal yang berbeda dari stres umumnya, stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan ketika ada sesuatu hal pada lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan atau ancaman bagi karyawan tersebut.

Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya kinerja yang dihasilkan dimana hal ini akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada dibawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan

tempat bekerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stres yang terlalu berat.

Definisi lain dari stres kerja menurut Subroto, (2018) adalah sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon, dimana ketika karyawan mengalami stres, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan stres kerja adalah kondisi ketegangan seseorang yang dapat mempengaruhi jiwa dan fisik seseorang, stres dapat terjadi pada karyawan yang tidak sanggup menghadapi lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.5.2 Dampak atau Konsekuensi Stres Kerja

Menurut Triatna Cepi (2018) mengemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam :

- a. Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri)
- b. Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf)
- c. Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggung jawab)
- d. Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif)

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab dari terjadinya stres disebut stressor. Maka dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada tiga aspek diantaranya (1) stressor individu, (2) stressor kelompok, dan (3) stressor organisasi (Biru, Utami dan Mayowan, 2019). Adapun penjelasan mengenai masing-masing dimensi stres kerja sebagai berikut:

a. *Stressor* Individu

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok. Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kuantitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

b. *Stressor* Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif

berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

c. *Stressor* Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk tidak ada kebijakan-kebijakan khusus.

2.5.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi:

- a. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari:
 - 1) Reaksi fisiologis
 - 2) Reaksi emosional
 - 3) Reaksi kognitif
 - 4) Reaksi tingkah laku
- b. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staff yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dirangkum sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan bentuk dari perubahan fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku akibat dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai saat bekerja dalam bentuk tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta kondisi lingkungan sehingga dapat memberikan pengaruh negatif bagi karyawan ditempat kerja.

2.5.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Jin *et.al* (2019) ada empat, sebagai berikut :

a. Kekhawatiran

Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

b. Gelisah

Perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu banyak.

c. Tekanan

Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

d. Frustrasi

Rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat unsur kesamaan dan beberapa perbedaan. Penulis juga menggunakan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan, adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya:

1. Krisnawati dan Bagia (2021) dalam penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi..
2. Kurniawan (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity”* menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 40 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.
3. Pradnyana., dkk (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect Of Competence On Employees 'Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar.”* menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh

kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Fajri dan Dalmar (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan* menunjukkan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi”. Korelasi terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja.. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.
5. Gunawan (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros)*. menunjukkan hasil bahwa Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut : stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.
6. Esthi dan Savhira (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Work productivity In Pt. Lestarindo Perkasa” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Liestiani (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori*

Cooperative of Palembang Employees” menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 91 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.

8. Arif (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance”* menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 47 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.
9. Aprilynn (2018) dalam penelitian sebelumnya dengan judul *“The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance”* menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 78 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang

10. Iptian., dkk (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance” menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
11. Pratiwi., dkk (2022) dalam penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti jaya Indah Di Modoinding menunjukkan hasil bahwa Kompetensi kerja, Kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV.
12. Rahman dan Kader(2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul Penaruh Stres Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk menunjukkan hasil bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk.
13. Sharmilee (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul “*Impact Of Job Stress On Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama

mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 136 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.

14. Karim (2020) dalam penelitian sebelumnya dengan judul "*The Effect of Work Stress on Work productivity*" menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
15. Priscilla (2019) dalam penelitian sebelumnya dengan judul "*Workplace Stress and its Effect on Performance; Special Reference to Educational Sector*" menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 50 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.