

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis memaparkan hasil dari penelitian terdahulu untuk menjadi bukti yang relevan. Penelitian ini di ambil berdasarkan jurnal yang telah ada. Selain itu penelitian terdahulu ini bisa digunakan untuk referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Di bawah ini peneliti memaparkan daftar hasil penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Variabel penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	Novita Wahyu Setyawati Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis 3 (3) 2018	Stres kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan	Variabel Dependen : Disiplin kerja Dan Stres kerja Variabel Independen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian Variabel Stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Chotamul Fajri Adinda Amelya Suworo Jurnal Ilmiah Pendidikan 5 (1), 369 – 373 Tahun, 2022	Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad	Variabel Independen: Kepuasan dan Disiplin kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Berdasarkan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh baik secara Parsial
3	Riris agustriani, Srilanggeng Ratnasari, Dan ramon zamora. Jurnal Trias politika, vol 6, No.1 : 104-122 April, 2022	Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Disiplin kerja Dan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Berdasarkan Hasil Penelitian Disiplin kerja Komunikasi. Motivasi kerja Dan lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan
4	FR.Noel J.lapian M. Pandowo	The Effect of Work Discipline	Meneliti tentang	Penelitian ini menunjukkan bahwa 1.

	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017	And Competence On Employee Performance	Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan	Disiplin kerja dan kompetensi kerja pegawai secara stimulan mempengaruhi kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial  Dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial
5	Prasetyo,ET., & Marlina, Jurnal Inspirasi Bisnis dan manajemen .3(1),21-30.-2019.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam Penelitian ini Terdapat Variabel dependen yaitu Kinerja dan Variabel Independen yaitu Kedisiplinan Dan kepuasan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak semakin tinggi kinerjanya

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Disiplin Kerja

Menurut Riadi (2019) Pengertian Disiplin Kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma - normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan

menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja 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.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau sikap sadar seseorang dalam menaati peraturan yang ada diperusahaan tersebut. Terutama tata tertib dan norma - norma sosial yang berlaku, sehingga dapat menjadikan disiplin kerja yang baik untuk perusahaan.

### **2.2.3.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Helmi (2016), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin Diri**

Merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas. Disiplin diri juga diartikan sebagai disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri terhadap tingkah laku yang berupa ketaatan terhadap peraturan baik yang ditetapkan diri sendiri maupun pihak lain. Davis dan Newstrom (2015:172) mengungkapkan bahwa pembentukan disiplin pribadi merupakan tujuan disiplin preventif yang ditetapkan oleh organisasi sehingga disiplin diri ditujukan pula demi pencapaian organisasi.

#### **2. Disiplin kelompok**

Kegiatan organisasi yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, bagaimana disiplin kelompok terbentuk. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing - masing anggota kelompok dapat memberikan yang sesuai dengan hak dan tanggung

jawabnya. Karyawan juga dituntut untuk mampu mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan kerja sehingga hal ini menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Pimpinan juga bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini pimpinan berusaha agar karyawan mengetahui dan memahami standar yang berlaku, karena apabila karyawan tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk mereka lakukan, perilaku mereka cenderung tidak menentu dan salah arah Menurut Mangkunegara dalam sinambela (2016:336) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

**a. Disiplin Preventif**

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

**b. Disiplin Korektif**

Adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **2.2.3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator Disiplin Kerja menurut mangkunegara ( 2015 )

1. Ketepatan waktu dalam bekerja
2. Ketaatan waktu dalam bekerja
3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

### **2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak

mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

### **3. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan /pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### **4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

### **5. Waskat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

## **6. Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## **7. Sanksi**

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### **2.2.2 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengetian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2016:172) “ kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:95), Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

#### **2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

menurut mangkunegara (2015) Sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### **2.2.3.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, pasalnya jika kinerja karyawan di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2018:189-192) menjelaskan adapun faktor – faktor kinerja karyawan yaitu :

#### **1. Kemampuan dan keahlian**

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

#### **3. Rancangan kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### **4. Kepribadian**

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

#### **5. Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

**6. Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

**7. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

**8. Gaya kepemimpinan**

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

**9. Kepuasan kerja**

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

**10. Lingkungan kerja**

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

**11. Loyalitas**

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

## **12. Komitmen**

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

## **13. Disiplin kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## **14. Stres kerja**

Menurut Fahmi (dalam Steven & prasetio, 2020) stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya.

Faktor-faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan

### **2.2.3.4 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan tersebut, karena Sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan atau pekerja. Berikut beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan :

## **1. Sistem Penilaian kinerja yang Transparan**

Jika ditanya tentang kinerja yang menurun, rata-rata karyawan akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Orang yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang bekerja baik kenaikan gajinya sangat minim. Seolah ada like and dislike di dalam penilaian kinerja. Jadi, buatlah sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian, tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

## **2. Penuhi hak karyawan**

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Jangan sampai terjadi Anda lalai memberikannya karena lupa. Misalnya, Ina karyawan baru di sebuah perusahaan dijanjikan mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dari perusahaan. Namun hingga 3 bulan bekerja, masih juga belum didaftarkan. Akibatnya jadi tidak semangat dalam bekerja.

### **3. Reward dan punishment**

Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Jika seorang karyawan kinerjanya unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik ke luar negeri ataupun dalam negeri, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya penghargaan tidak berupa hadiah yang mahal. Misalnya berikan satu hari off atau kue jika karyawan Anda mencapai target atau memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **4. Jenjang Karier**

Jenjang karier erat kaitannya dengan motivasi kerja. Sebagai contoh, sudah lima tahun ini Fany bekerja sebagai financial advisor sebuah perusahaan asuransi dan belum juga diangkat menjadi unit manager. Akibatnya, jadi kehilangan motivasi kerja dan target marketingnya tidak tercapai. Dan berpikir untuk melamar kerja ke tempat kerja baru. Walau perbedaan gajinya kadang tak terlalu signifikan, jenjang karier tetap jadi prioritas para karyawan. Jadi, pikirkan baik-baik jenjang karier karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan Anda, ya.

### **5. Training dan Pelatihan**

Ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan

training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, programmer dalam perusahaan Anda diikutkan dalam training, pelatihan, atau seminar pemrograman. Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para karyawan.

## **6. Menjalin keakraban**

Ada kalanya seorang karyawan bertahan di suatu perusahaan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor. Iklim dan suasana kerja sudah cocok dan membuat karyawan enggan mencari kerjaan baru. Nah, bagaimana Anda dapat membuat jalinan keakraban tersebut di perusahaan Anda? Beberapa cara yang patut dicoba misalnya adakan acara outbound, hiking, dan jalan-jalan yang tidak terlalu mahal. Makan siang bersama juga salah satu cara yang tak terlalu mahal.

### **2.2.3 Stres Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Rivai, (2014: 724) menjelaskan bahwa : stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sinambela (2017: 472) mengemukakan bahwa: “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak

dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Siagian (2014: 300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat bahwa stres kerja timbul karena

tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda.

### **2.2.3.2 Faktor - Faktor Penyebab Stres Kerja**

Faktor - faktor penyebab Stres kerja menurut Hasibuan (2017)

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau sekelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Sinambela (2017 : 473) penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

### **2.2.3.3 Indikator stres kerja**

Menurut Robbins & Judge (2015) menjelaskan aspek stres kerja meliputi :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Kurangnya kerja sama dalam struktur organisasi
3. Tuntutan antar pribadi
4. Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi

#### **2.2.3.4 Dampak Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telpon, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membahayakan dirinya dan orang lain. Manajer harus sedini mungkin mengatasi masalah stres ini dengan pendekatan kejiwaan dan keimanan atau membawa seseorang yang terkena stres kerja tersebut kepada psikolog. Hal ini menuntut agar setiap pemimpin memiliki penglihatan sosial (*social peception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability inabstract thinking*), dan keseimbangan emosional (*emotional stability*).

#### **2.2.3.5 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016 : 158) yaitu :

##### **1. Pola sehat**

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Para karyawan yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada

sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

## **2. Pola Harmonis**

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, karyawan mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan atau individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh

ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhirikerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi tercapai. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen ((2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Afandi (2018) menjelaskan stres kerja merupakan keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak atau tidak terkontrol. Tentu saja stres kerja ini akan memberikan dampak yang negative terhadap kinerja karyawan. Pertama, kemampuan mengatasi

sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “burnout”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal tersebut terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

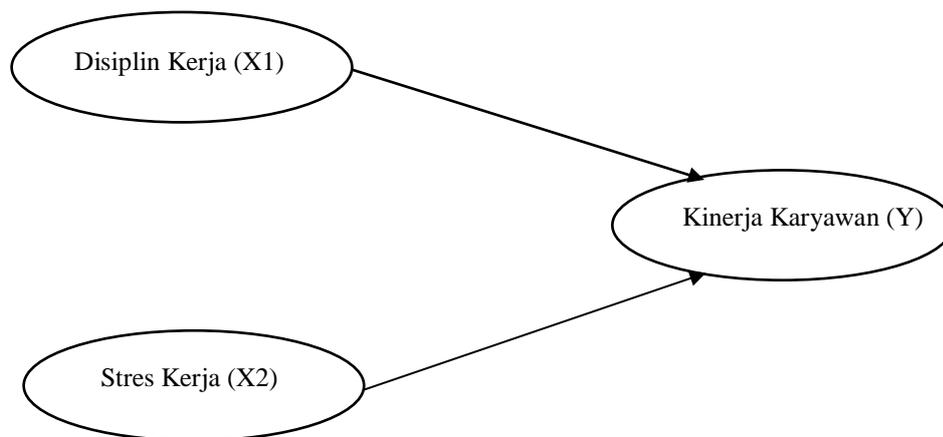
Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang terpenting diamati stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga pegawai tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres dapat membantu atau

fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfunctional) atau merusak prestasi kerja.

Secara sederhana hal ini berarti bahwa menurut Afandi (2018) stres mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja pegawai cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik dikarenakan stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja pegawai menjadi nol dikarenakan pegawai menjadi tidak kuat bekerja lagi, putus asa dan mungkin diberhentikan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dari Riandy (2016) dan Wartono (2017), dalam hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut ini



Gambar 2. 1 **Kerangka Konseptual**  
Sumber : Hasibuan (2017) dan Afandi (2018)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian (Dantes 2012). Berdasarkan teori yang ada dan tinjauan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

- H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Mojokerto.
- H2 : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Mojokerto.