

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis. Menurut menurut Clinton et al., (2019) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan. Sedangkan Riana & Aghata (2016) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kemudian menurut Biru et al., (2016) stres kerja merupakan kondisi seorang karyawan dimana mereka memiliki kemampuan yang terbatas dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya. Selain itu, Asih et al., (2018) juga berpendapat bahwa stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor pendorong terletak pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Sebagian karyawan berada dalam usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat meningkatkan kinerja.

Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawan pun membutuhkan tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul tekanan itu menjadi terlalu sering atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar dan tidak bisa diatasi ini akan menjadi masalah. Stres sebagai akibat

ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

Menurut Luthan (dalam Asih et al., 2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

- a. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- b. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
- c. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
- d. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.1.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu :

1. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab

lebih besar dalam memberikan pengarahan

3. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin, ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama,
5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih
6. Otoritas kerja diukur dari resepsi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Heryadi & Sukmalana (2020) kedisiplinan yang umum diketahui merupakan suatu masyarakat, kelompok atau perorangan yang memiliki dan mencerminkan suatu perbuatan, ketaatan atau kepatuhan yang berlaku sesuai norma kaidah masyarakat merupakan peraturan pemerintah. Sehingga untuk meningkatkan seorang pegawai dalam bekerja perlunya tujuan suatu organisasi yang baik yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan terhadap pegawai tersebut. Menurut Yudha Erlangga, (2017) disiplin dapat dilihat sebagai suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan. Disiplin merupakan ketaatan yang sifatnya in-personal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kadang sarana untuk mempertahankan adanya suatu eksistensi dari pada suatu organisasi.

Menurut Sunarno (2021) disiplin kerja merupakan perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan

terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku yang dibuat sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi. Menurut Candana (2021) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai perusahaan. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan merupakan masalah yang perlu diperhatikan, karena masalah ini dapat mengakibatkan maju mundurnya perusahaan. Menurut Muttaqijn (2021) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan aturan organisasi. Masalah disiplin secara umum disebabkan oleh karyawan bermasalah termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Bangsawan, 2013), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja antara lain :

1. Adanya peraturan dalam perusahaan Suatu perusahaan menetapkan aturan bahwa setiap karyawan, misalnya tidak boleh meludah disembarang tempat maka setiap karyawan tersebut taat. Berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah dapat ditegakkan, tapi dalam kenyataannya peraturan suatu perusahaan tidak hanya melarang untuk meludah disembarang tempat tetapi masih banyak hal hal lain yang masih harus ditaati. Jadi di sini kedisiplinan dalam suatu perusahaan tersebut dapat ditegakkan bila mana sebagian besar peraturan peraturanya ditaati oleh setiap karyawan.
2. Kesejahteraan untuk menegakan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.
3. Ancaman dalam rangka menegakan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Candana (2021) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai perusahaan. Adapun beberapa indikator disiplin kerja.

1. Tujuan dan Kemampuan: Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan: sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa: (gaji) dan kesehjahteraan 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 mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Sanksi Hukuman: Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.
6. Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Heryadi & Sukmalana (2020) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Prasetiyo et al., (2021) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Pendapat lain disampaikan oleh Putri Primawanti & Ali (2022) bahwa hasil kinerja karyawan diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Prosedur kerja dari perusahaan telah disesuaikan dengan kriteria dan kebijakan masing-masing perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan diraih.

Sedangkan menurut Ronal & Hotlin (2019) pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Pendapat lainnya disampaikan oleh Nurdin & Djuhartono (2021) yang menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Hofmann, David & Jones, Lisa (dalam Sukatin et al., 2022) faktor kinerja karyawan yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan kerja

Kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Disiplin

Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan berperilaku dalam organisasi yang meliputi ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat dan pulang kerja.

3. Tanggung jawab

Sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.

4. Kerjasama

Kemampuan untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.

2.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Komalasari et al., (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan dan dinyatakan dalam

istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
4. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
5. Inisiatif kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1.	Veta Lidya Delimah Pasaribu dan Bambang Purnomo Yanuarso Tahun 2021	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Stres kerja (X1), Disiplin (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan yang paling dominan adalah faktor motivasi belajar dengan presentase sebesar 4,28.	Perbedaan dalam penelitian ini dimana jumlah responden dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan.	
2	Ayu Alivia Lestari Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Rakyat	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan dalam penelitian ini dimana jumlah dan obyek dan sample yang digunakan	

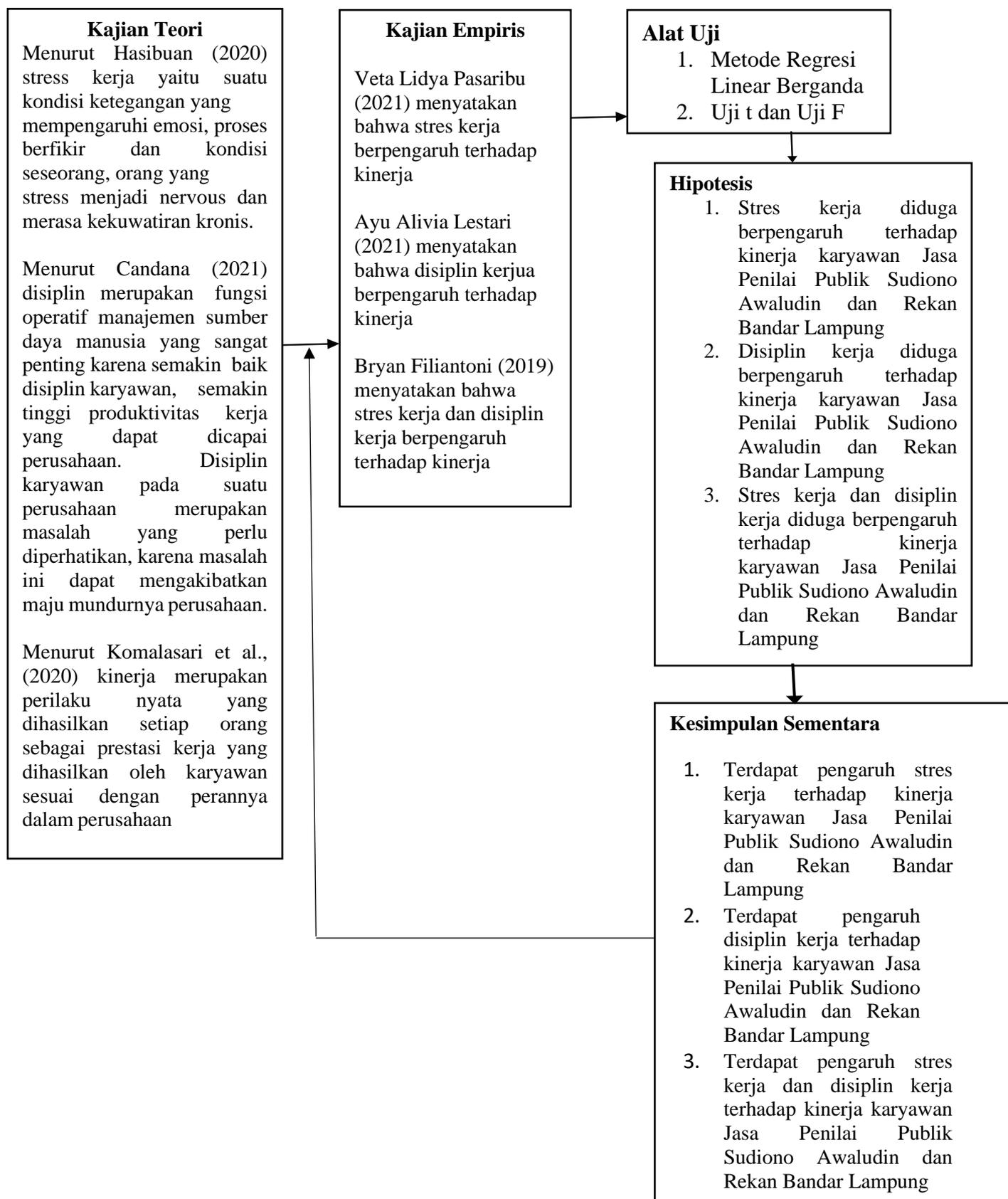
		Indonesia Agroniaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta)	karyawan. Sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	terhadap penelitian yang dilakukan	
3	Rahmi Hermawati dan Nurmalasasi Tahun 2020	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,051 > 2.000)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 55,2%.	Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang digunakan terhadap penelitian yang dilakukan.	
4	Bryan Filliantoni, Sri Hartono dan Sudarwati Tahun 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Temuan penelitian ini yaitu disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh	Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang	

		Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru	signifikan terhadap arah positif kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap arah positif kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam pengaruh sempurna disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.	digunakan terhadap penelitian yang dilakukan	
5	Artika Candra Kinarti	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana	Perbedaan dalam penelitian ini dimana obyek dan tahun yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	

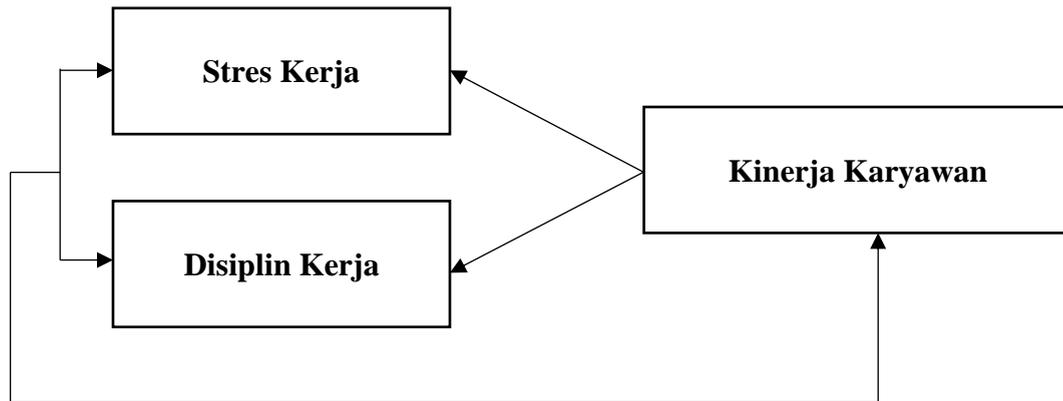
			<p>diperoleh thitung (2,010) > ttabel (2,001) dan probabilitas (sig 0,050) ≤ 0,05. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh thitung (5,090) > ttabel (2,001) dan probabilitas (sig 0,000) ≤ 0,05.</p>		
--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diolah, 2022

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

2.6.1. Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Hasibuan, (2020) berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu perlu di uji apakah stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2.6.2. Disiplin kerja Pada Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Hasibuan (2020) yang mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan salah satu

elemen terpenting dalam perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu perlu di uji apakah Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6.3. Stres Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Oleh karena itu perlu di uji apakah Stres Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga medis, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Stres Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)