

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja. Seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban. Bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin pada

dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja menurut Dunggio (2013:525), merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas kita dapat mengetahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan tingkah laku yang ada pada diri individu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Dunggio (2013:526) sebagai berikut.

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata

dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau 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.

5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi/hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indiscipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Fadillah, dkk (2017), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yakni.

1. Ketepatan waktu.

Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi.

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres, Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. (Sunyoto, 2012:61).

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting

dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan dan adanya *demand*. (Sunyoto, 2012:61).

Menurut Sunyoto (2012:62), pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik maupun teknologi, faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas dan perannya dalam organisasi, dan faktor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Menurut pendapat Wartono (2017:42), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres

Menurut Biru, dkk (2016), ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yakni.

1. *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

a. Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c. Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

2. *Stressor* Organisasi

Selain *stressor* potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.

- b. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

3. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres

- b. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan“ merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

4. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Tolok ukur dari stres kerja menurut Purnamasari, dkk (2015), sebagai berikut.

1. Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.
2. Konflik peran adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.
3. Peran berlebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
4. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

2.1.3 Punishment

2.1.3.1 Pengertian Punishment

Menurut Sinambela (2016:353), pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya, dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Siahaan (2013), secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut senada dengan Ali (2011) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama berikutnya.

2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Siahaan (2013), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan.

1. Membatasi perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

2. Bersifat mendidik.

3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut.

- a. Mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.
- b. Mengabdikan tujuan negara yang intinya sudah mendatangkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya.

2.1.3.3 Indikator *Punishment*

Menurut Kevin Tangkuman, dkk (2015), terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
2. adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

3. hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
4. hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Kesimpulannya, hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tindow, dkk (2014), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain, salah satunya menurut Sinambela (2016:481), dapat disajikan seperti berikut ini.

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovich dan Keeps, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux, 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn 1991).

2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2016:503).

Menurut Sinambela (2016:504), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang

organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai. Misalnya, jika diimplementasikan pada organisasi suatu universitas, tentunya diawali dengan pengajuan dan penetapan visi–misi tujuan universitas–sasaran universitas–tujuan fakultas–tujuan jurusan–tujuan program studi.

Selanjutnya, tujuan organisasi tersebut diimplementasikan menjadi tujuan masing-masing anggota universitas mulai dari rektor hingga pegawai yang paling rendah. Tujuan diatas memberikan inspirasi untuk menetapkan tujuan dibawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas. Hubungan diantara tujuan dan sasaran, serta tanggung jawab antara berbagai tingkatan dalam organisasi digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Diadaptasi dari Sheila J. Costello, *Effective Performance Management*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1994, hlm.4.

Gambar 2.1 Hubungan Antara Tingkat Organisasi dari Visi Hingga Tujuan Masing-Masing Pegawai

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Mustika & Sutrisno, 2016:90). Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penelitian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil (Sinambela, 2016:478).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fadillah, dkk (2017:4), indikator kinerja karyawan adalah

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Rumimpunu & Joune (2015) mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut” menggunakan jurnal EMBA Vol.3 No.3 pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan No. ISSN 2303-11. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan stres kerja terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan kompetensi secara terus-menerus.

Sagala & Ardi (2017) mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University)” menggunakan jurnal *e-proceeding of Management* Vol.4 No.1 pada Telkom University Bandung dengan No.ISSN 2355-9357. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dari 87 orang dosen yang berada pada tujuh fakultas di kampus Telkom University Bandung. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi pihak yang mengurus sumber daya manusia untuk melakukan konseling khusus dosen secara berkala untuk memantau sejauh mana stres yang dirasakan oleh para dosen dan mengawasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya stres kerja.

Kevin Tangkuman, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo” menggunakan jurnal EMBA Vol.3 No.2 pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan No.ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan

pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, reward dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Aboazoum, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Libya“ menggunakan jurnal *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM) Vol.17 No.7 pada Universitas Brawijaya Malang dengan No.ISSN 2319-7668. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi status persepsi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Libya, (2) mengidentifikasi status persepsi kinerja pegawai di Libya, (3) mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Libya. Pendekatan yang dilakukan penelitian ini adalah karyawan secara kuantitatif. Sampel penelitian ini dipilih secara acak dengan teknik *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 217 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20.0. Hasil analisis data pada *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) adalah (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fadillah, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin” menggunakan jurnal bisnis dan pembangunan Vol.6 No.1 pada Universitas Lambung Mangkurat dengan No.ISSN 2541-178X. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) lokasi kantor pusat penelitian bank cabang di kota Banjarmasin di Kalimantan Selatan, yang terdiri dari 4 Kantor cabang dengan ukuran sampel sebanyak 48 karyawan dipilih dengan cara sampling jenuh. Mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert tingkat 1-5. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil uji membuktikan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Bank cabang Banjarmasin di Kalimantan Selatan, dengan pengaruh sebesar 66%, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin yang berpengaruh sebesar 6,6%, dan pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan pengaruh besar 11%.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Objek Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rumimpunu & Joune, (2015)	Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	X1: Kompetensi X2: Stres Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	- Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sagala & Ardi, (2017)	Telkom University Bandung	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	- Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen
3	Kevin Tangkuman, dkk (2015)	PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo	X1: Penilaian Kinerja X2: <i>Reward</i> X3: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	- Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Reward</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan

4	Aboazoum, dkk (2015)	Libya	X1: Budaya Organisasi X2: Kepuasan Kerja X3: Pelatihan dan Pengembangan Karyawan X4: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Budaya organisasi, kepuasan kerja dan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fadillah, dkk (2017)	Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	- Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan - Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu (2017)

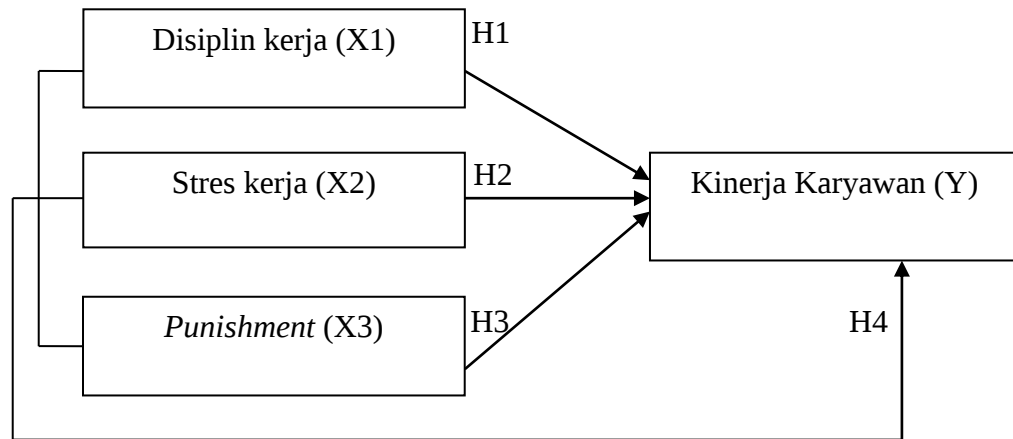
2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu, dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir (Sugiyono, 2011:60).

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu disiplin, stres kerja dan *punishment*. Pengaruh disiplin

kerja, stres kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.



Sumber: Konsep yang dikembangkan dari penelitian ini (2017)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Swarjana (2016:71), hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Selain itu hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. Disiplin Kerja (X1)

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

2. Stres Kerja (X2)

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

3. *Punishment* (X3)

H3: *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

4. Kinerja Karyawan (Y)

H4: Disiplin kerja, Stres kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.