

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi di mana seseorang merasa sangat tertekan dan khawatir karena kesulitan dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pekerjaannya. Jika tidak diatasi dengan baik, stres ini dapat menyebabkan dampak negatif pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik itu lingkungan kerja atau lingkungan di luar pekerjaan (Rohman & Ichsan, 2021).

Stres kerja merupakan sebuah kondisi di mana terjadi ketegangan yang merangsang respons fisik dan psikologis dalam tubuh seseorang, yang dapat mempengaruhi keseimbangan emosional dan kognitif karyawan tersebut. Hal ini dapat menghasilkan perasaan yang tidak menyenangkan, seperti kecemasan bahkan kelelahan. Stres kerja juga dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam berpikir secara jernih (Supriyanto & Nadiyah, 2022).

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang dapat berdampak pada berbagai aspek kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental. Hal ini dapat mempengaruhi emosi seseorang, membuat mereka merasa tertekan, cemas, atau tidak berdaya. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi jalannya pikiran seseorang, membuat mereka sulit berkonsentrasi, mudah lupa, dan mengalami kelelahan mental (Bulolo et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang timbul akibat berbagai faktor yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis seseorang. Stres yang berlebihan dapat menjadi ancaman serius bagi kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja**

Terdapat tiga faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja (Supriyanto & Nadiyah, 2022), yaitu:

##### **1. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang buruk seperti beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja. Selain itu, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan juga dapat menjadi faktor yang membuat stres kerja semakin meningkat.

##### **2. Konflik Peran**

Konflik peran terjadi ketika tuntutan dari berbagai peran yang harus dijalankan oleh seorang individu tidak sesuai dengan harapan atau nilai-nilai pribadinya. Contohnya, seorang karyawan yang harus menyelesaikan tugas proyek dalam waktu yang terbatas, tetapi juga harus merawat anaknya yang sakit di rumah.

##### **3. Pengembangan Karier**

Karyawan yang memiliki tujuan karier yang tinggi seringkali merasa tertekan untuk mencapai tujuan tersebut dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Selain itu, ketidakpastian mengenai masa depan karier atau kesempatan promosi yang terbatas juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja.

### 2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Dalam stres kerja terdapat lima indikator yang dapat digunakan (Buulolo et al., 2021), yaitu:

1. Beban kerja

Beban kerja merujuk pada tingkat kesulitan dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan dapat merasa terbebani dan kurang bertenaga, sehingga kinerja kerja mereka menurun dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

2. Wewenang dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab merujuk pada tingkat otonomi dan kebebasan yang dimiliki karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Kurangnya wewenang dan tanggung jawab dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan kecemasan. Karyawan yang merasa tidak memiliki wewenang dan tanggung jawab yang cukup, dapat merasa kurang dihargai oleh atasan mereka.

3. Kondisi fisik atau kesehatan

Kondisi fisik atau kesehatan merujuk pada keadaan kesehatan karyawan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan bekerja secara efektif. Kondisi fisik yang buruk, seperti sakit atau kelelahan, dapat memperburuk stres kerja. Selain itu, kondisi kesehatan mental karyawan juga mempengaruhi stres kerja. Misalnya, karyawan yang mengalami depresi atau gangguan kecemasan cenderung lebih rentan terhadap stres kerja.

#### 4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan merujuk pada faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan psikologis pada karyawan, seperti suhu ruangan yang tidak nyaman atau gangguan kebisingan yang berlebihan. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, serta memperburuk stres kerja.

#### 5. Tekanan kerja

Tekanan kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan untuk memenuhi target atau tuntutan kinerja yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kecemasan pada karyawan. Karyawan yang mengalami tekanan kerja yang berlebihan dapat merasa terancam kehilangan pekerjaan mereka atau terus-menerus diawasi oleh atasan mereka.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah peran yang sangat vital bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja mengacu pada aturan yang diterapkan untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan memahami kebijakan perusahaan serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Noviyanti & Hikmah, 2021).

Disiplin kerja merupakan serangkaian proses operasional yang digunakan untuk memperkuat prinsip yang dipegang oleh organisasi, yang biasanya

melibatkan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Disiplin kerja dianggap sebagai peran penting dalam menjalankan operasi perusahaan. Untuk memastikan konsistensi, disiplin kerja harus dilakukan secara terus-menerus dan dijaga agar selalu berfungsi secara efektif (Willson & Hikmah, 2020).

Disiplin kerja adalah suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pentingnya pengambilan keputusan yang tepat dan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini memberikan kesempatan bagi perwakilan untuk menyesuaikan diri dengan prinsip dan aturan dalam organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien (Sari & Hikmah, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebagai perilaku atau tindakan yang konsisten dan teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Disiplin kerja melibatkan kesediaan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menjaga disiplin kerja, seseorang dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan efisien di tempat kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Noviyanti & Hikmah, 2021), yaitu:

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan atau contoh yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang disiplin

dalam bekerja, maka karyawan akan terdorong untuk menirunya dan menunjukkan perilaku yang sama.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Aturan yang jelas dan baku dapat membantu karyawan dalam mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dalam hal disiplin. Aturan juga dapat memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Keputusan yang tepat dan tegas dari pimpinan akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Misalnya, keputusan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan dapat membuat karyawan yang lain lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan

Pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membantu karyawan dalam mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan. Pemantauan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dalam bekerja, karena mereka ingin mempertahankan rasa hormat dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

### 2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang dapat diukur dengan menggunakan lima indikator (Willson & Hikmah, 2020). yaitu:

1. Ketaatan pada aturan

Ketaatan pada aturan mengacu pada sejauh mana seseorang patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Ketaatan pada aturan dapat diukur dengan melihat seberapa sering seseorang melanggar aturan atau seberapa sering seseorang melakukan tindakan yang melanggar aturan. Orang yang memiliki tingkat ketaatan pada aturan yang tinggi cenderung patuh pada aturan, sedangkan orang yang memiliki tingkat ketaatan pada aturan yang rendah cenderung tidak patuh pada aturan.

2. Sanksi adanya disiplin

Sanksi adanya disiplin mengacu pada seberapa efektif sanksi yang diberikan dalam menjaga disiplin. Sanksi yang diberikan dapat berupa hukuman atau konsekuensi negatif lainnya bagi pelanggar aturan. Seseorang yang merasa takut akan sanksi dan mematuhi aturan lebih baik daripada orang yang tidak takut akan sanksi.

3. Fungsi disiplin

Fungsi disiplin mengacu pada seberapa baik disiplin berfungsi dalam menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan kerja atau lingkungan sosial. Fungsi disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua orang, sedangkan fungsi disiplin yang buruk dapat menimbulkan konflik dan kerusuhan.

#### 4. Kesamaan pelaksanaan

Kesamaan pelaksanaan mengacu pada seberapa konsisten disiplin diterapkan pada semua orang di lingkungan yang sama. Ketika disiplin diterapkan dengan konsisten, maka semua orang akan merasa diperlakukan dengan adil dan sama di hadapan aturan. Namun, jika disiplin diterapkan dengan tidak konsisten, maka ini dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpuasan di kalangan anggota kelompok atau organisasi.

#### 5. Hasil penerapan disiplin

Hasil penerapan disiplin mengacu pada dampak positif atau negatif dari penerapan disiplin. Jika disiplin diterapkan dengan baik, maka hasilnya dapat berupa peningkatan produktivitas, kinerja, dan kualitas kerja. Namun, jika disiplin diterapkan dengan buruk, maka hasilnya dapat berupa penurunan semangat kerja dan konflik di antara anggota kelompok atau organisasi.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku yang diadopsi dan dikembangkan oleh sebuah organisasi sebagai respons terhadap tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam prakteknya, budaya organisasi melibatkan kebiasaan, nilai, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berinteraksi dan mengambil keputusan (Septiani & Ikhwan, 2021).

Budaya organisasi merupakan budaya diterapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kemampuan kerja karyawan. Hal



ini disebabkan karena budaya tersebut akan melekat pada seluruh karyawan. Apabila budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan bersifat positif, maka akan tercipta sinergi yang baik antar karyawan (Kurniawati & Setiadi, 2022).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan aturan, nilai, dan norma yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi para anggotanya dalam bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Ketika anggota organisasi mengikuti budaya organisasi yang telah ditetapkan, mereka akan secara otomatis mencerminkan citra dan reputasi organisasi yang baik (Ibrahim & Hasbullah, 2022).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai dan keyakinan yang diadopsi oleh kelompok yang membentuk organisasi dan digunakan sebagai landasan bersama dalam menentukan pandangan. Budaya organisasi mencerminkan karakteristik khas dari organisasi tersebut dan mempengaruhi tindakan dan perilaku individu dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi**

Faktor-faktor budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat kategori utama (Ibrahim & Hasbullah, 2022), yaitu:

##### **1. Intensitas**

Faktor intensitas merujuk pada sejauh mana budaya organisasi diinternalisasikan dan dipraktikkan oleh karyawan dalam organisasi. Intensitas ini mencakup sejauh mana karyawan memahami. Intensitas juga mencakup sejauh mana budaya organisasi tercermin dalam perilaku dan tindakan

karyawan sehari-hari. Semakin tinggi intensitas budaya organisasi, semakin kuat dan konsisten budaya tersebut dalam membentuk tindakan dan perilaku karyawan.

## 2. Faktor dari dalam

Faktor dari dalam merujuk pada karakteristik internal organisasi yang mempengaruhi budaya organisasi. Hal ini mencakup struktur organisasi, sistem komunikasi, dan kebijakan yang ada dalam organisasi. Misalnya, organisasi dengan struktur hierarkis dan otoriter mungkin mempromosikan budaya yang lebih formal dan konservatif.

## 3. Motivasi

Faktor motivasi merujuk pada alasan dan dorongan individu untuk menjadi bagian dari organisasi. Motivasi individu dapat bervariasi, tergantung pada nilai dan tujuan pribadi mereka. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat membantu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau ambigu dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan.

## 4. Kepribadian

Faktor kepribadian merujuk pada sifat-sifat individu dan bagaimana sifat-sifat tersebut cocok dengan budaya organisasi. Kepribadian dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa nyaman dan terlibat dalam budaya organisasi. Sebagai contoh, individu yang lebih terbuka dan inovatif mungkin lebih cocok dengan organisasi yang mendorong kreativitas dan fleksibilitas.

### **2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi yang dapat digunakan pada penelitian ini (Septiani & Ikhwan, 2021), di antaranya adalah:

1. Inovasi

Organisasi yang inovatif biasanya menghasilkan produk dan layanan yang lebih baik dan lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Organisasi tersebut cenderung memberikan kebebasan dan dukungan untuk menciptakan ide baru, mendorong eksperimen, serta mencari solusi baru dan efektif dalam menyelesaikan masalah.

2. Memperhatikan detail

Organisasi yang memperhatikan detail biasanya menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi dan lebih akurat. Organisasi tersebut cenderung memperhatikan setiap aspek pekerjaan, menjaga kualitas dan akurasi data, serta mengevaluasi hasil kerja secara teratur.

3. Berorientasi pada hasil

Organisasi yang berorientasi pada hasil cenderung fokus pada pencapaian tujuan yang spesifik, mencapai hasil yang maksimal dalam waktu yang ditentukan. Organisasi tersebut cenderung menetapkan target yang jelas dan terukur, mendorong karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, serta mengukur kinerja dan mencari cara untuk meningkatkan produktivitas.

4. Berorientasi pada individu

Organisasi yang berorientasi pada individu cenderung memperlakukan karyawan secara adil dan menghargai kontribusi mereka dalam mencapai tujuan

organisasi. Organisasi tersebut cenderung memberikan kebebasan dan dukungan untuk mengembangkan diri, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan imbalan yang adil dan sebanding dengan kontribusi mereka.

#### 5. Berorientasi pada tim

Organisasi yang berorientasi pada tim cenderung memfasilitasi komunikasi dan kerja sama yang efektif antara karyawan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menghargai kontribusi setiap anggota tim. Organisasi tersebut cenderung memberikan kesempatan untuk memperkuat keterampilan kerja tim, memberikan penghargaan untuk hasil kerja tim, serta mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tim secara teratur.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dan perilaku yang telah ditunjukkan oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Hal ini dapat mencakup pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dan keterampilan yang telah ditunjukkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diukur secara objektif dengan menggunakan metrik tertentu (Wahjono et al., 2021).

Kinerja setiap karyawan merupakan karakteristik pribadinya karena kemampuan dan kapabilitas setiap individu berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapakan hasil yang sama dari setiap karyawan dalam hal kinerja. Meskipun memiliki tujuan yang sama, yaitu

mencapai kesuksesan perusahaan, namun cara mereka menunjukkan kinerja yang berkarakteristik perseorangan (Septiani & Ikhwan, 2021).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Pencapaian ini diukur berdasarkan kriteria kualitas dan jumlah yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan peran dan fungsi mereka dengan baik sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Willson & Hikmah, 2020).

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum, kinerja karyawan merupakan sebagai keberhasilan dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari enam elemen (Buulolo et al., 2021), yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan motivasi untuk bekerja lebih keras.

## 2. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang memacu seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti insentif atau penghargaan atas prestasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

## 3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu dalam menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Pendidikan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.

## 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bisa dipercaya dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Disiplin juga membantu karyawan untuk menghindari kesalahan atau kesalahan yang tidak disengaja dalam pekerjaan mereka.

## 5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat berupa keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan atau software tertentu,

maupun keterampilan non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

#### 6. Sikap Etika Kerja

Sikap etika kerja adalah pandangan karyawan tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan. Sikap etika kerja meliputi integritas, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap etika kerja yang baik cenderung lebih terampil dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat. Selain itu, sikap etika kerja yang baik juga membantu membangun reputasi perusahaan yang positif di mata pelanggan dan masyarakat umum.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan pada penelitian ini (Ibrahim & Hasbullah, 2022), yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kelebihan yang dimiliki oleh suatu produk atau layanan. Dalam konteks kinerja karyawan, kualitas dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, seberapa akurat dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa baik dalam melayani pelanggan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja karyawan, kuantitas

dapat dilihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan.

### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam konteks kinerja karyawan, tanggung jawab dapat dilihat dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan seberapa cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

### 4. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan anggota tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks kinerja karyawan, kerja sama dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dapat berkolaborasi dengan orang lain dan seberapa baik dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan anggota tim.

### 5. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan atau melakukan perubahan yang dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas. Dalam konteks kinerja karyawan, inisiatif dapat dilihat dari seberapa banyak ide atau gagasan yang dapat diberikan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dapat digunakan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Adapun Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani et al., 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Populasi menggunakan seluruh Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar 102 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Rimba & Toton, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung. Populasi menggunakan seluruh Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung 43 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi 47 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Buulolo et al., 2021) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Populasi menggunakan seluruh karyawan kantor camat Aramo Kabupaten Nias Selatan 31 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramularso & Anggraeni, 2023) yang memiliki judul penelitian Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Armada Samudra Global Jakarta 40 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Willson & Hikmah, 2020) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Kinco Prima 107 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Harisha & Prasetyo, 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara 350 karyawan serta sampel 315 responden dengan teknik

*convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Harisha & Prasetyo, 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo 720 karyawan serta sampel menggunakan *slovin* dengan 238 responden dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim & Hasbullah, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat 30 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Setiadi, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. Populasi menggunakan seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo 50 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Terbit</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Rahmadani et al., 2023)  (DOAJ)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Rimba & Toton, 2022)  (DOAJ)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Rohman & Ichsan, 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Bulolo et al., 2021)  (Google Scholar)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Analisis regresi linier sederhana	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Pramularso & Anggraeni, 2023) (Google Scholar)	Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta	Analisis regresi linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Willson & Hikmah, 2020)  (Dosen)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Harisha & Prasetyo, 2023)  (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara	Analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Wahjono et al., 2021)  (Sinta 4)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Siantar Top. Tbk di Sidoarjo		
9	(Ibrahim & Hasbullah, 2022)  (Sinta 5)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Wijaya & Eppang, 2021)  (Sinta 2)	The Effect of Technology Development, Leadership Style and Organization Culture on Employee Performance	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber:** Data Penelitian, 2023

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan, mereka dapat mengalami penurunan motivasi, kelelahan, dan kecenderungan untuk membuat kesalahan. Dalam hal ini, peran manajemen sangatlah penting dalam mengelola stres kerja karyawan. Manajemen harus menerapkan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, seperti memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, mengatur beban kerja yang tepat, dan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Rahmadani et al., 2023) dengan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

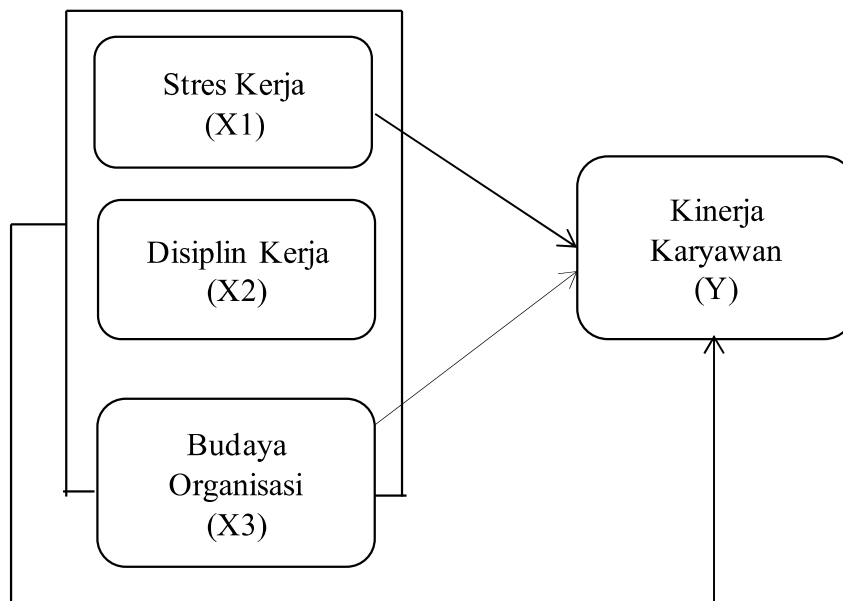
### 2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu. Hal ini karena disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk menghindari perilaku-

perilaku yang dapat mengganggu kinerja seperti terlambat datang ke perusahaan, sering bolos, atau tidak memenuhi *deadline*. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga cenderung lebih dapat dipercaya oleh atasan dan rekan kerja. Kepercayaan ini dapat membantu meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan membangun tim yang solid. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Willson & Hikmah, 2020) dengan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi yang efektif adalah budaya yang mampu disesuaikan dengan keadaan dan kondisi unik suatu perusahaan serta dapat diterapkan secara konsisten dan tepat. Jika budaya organisasi tidak cocok dengan lingkungan perusahaan, bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan dan bahkan merugikan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan faktor yang dapat sesuai dengan budaya organisasi perusahaan guna memastikan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi seluruh anggota organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Wahjono et al., 2021) dengan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian, 2023

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang dihasilkan berdasarkan pengamatan atau pemikiran awal terhadap suatu fenomena atau masalah yang diteliti, sehingga hipotesis pada penelitian ini terdiri dari:

- H1 : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
- H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.
- H4 : Stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.