

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2018:85) stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosi, berpikir dan kondisi seseorang. Lebih lanjut stres kerja diartikan bahwa perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kemudian Handoko (2017:112) menyatakan stres kerja kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Selanjutnya Colquitt (2015:62) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan stres kerja merupakan kondisi tertekan dari sisi emosi, berpikir dan mental yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Seiring dengan definisi yang sudah dikemukakan Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat dinamis yang terdapat dalam diri individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Kemudian M. Siagian & Wasiman (2020) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dialami karyawan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional yang dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga berujung kurang memuaskan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dialami karyawan dari sisi emosional yang mengakibatkan perubahan kognitif dan perilaku karyawan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2017:202) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu,

- 1) *On-the-job*, penyebab stres kerja sebagai berikut :
 - a. Beban kerja yang berlebihan
 - b. Tekanan atau desakan waktu
 - c. Kualitas supervisi yang jelek
 - d. Iklim politis yang tidak aman
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
 - g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
 - h. Frustrasi
 - i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 - k. Berbagai bentuk perubahan
- 2) *Off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan yaitu:
 - a. Kekuatiran finansial
 - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - c. Masalah-masalah fisik

- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2019:162) indikator stres kerja yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung

pelaksanaan kerja.

4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai Zainal (2015:98) disiplin kerja adalah 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:182) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kemudian disiplin kerja didefinisikan oleh Nurjaya (2021) sebagai kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selanjutnya menurut Ekhsan (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan secara sukarela. Kemudian disiplin kerja menurut Afandi & Bahri (2020) pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi

para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan disiplin kerja adalah kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2019:205) indikator disiplin kerja yaitu,

(1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja,

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, di mana karyawan datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dan tidak melebihi waktu tersebut

(2) ketepatan jam pulang ke rumah,

Ketepatan waktu karyawan pulang ke rumah ditandai dengan tidak ada pekerjaan tambahan yang bersifat bukan lembur yang mengakibatkan karyawan pulang tidak tepat waktu

(3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,

Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku ditandai dengan tidak adanya karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

(4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,

Karyawan menggunakan seragam kerja yang sesuai dengan ketentuan dan tidak menggunakan seragam lain yang bukan seragam kerja

(5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:256) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Welly & Meta (2020) beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Syardiansah, 2022). Kemudian Ahmad, (2019) mendefinisikan beban kerja merupakan segala bentuk tanggungan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang diselesaikan pada waktu tertentu. Gumilar (2022) mendefinisikan beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab karyawan atas jabatannya yang harus diselesaikan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatannya dan diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Robbins (2019:379) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 indikator yaitu:
 - a. Perubahan pekerjaan,
 - b. Peran tidak jelas,
 - c. Perbedaan kebijakan, dan
 - d. Konflik antar pegawai.
2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3 indikator yaitu
 - a. Banyaknya pesanan,
 - b. Jatuh tempo pesanan, dan
 - c. bingung.
3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 indikator yaitu :
 - a. Keterbatasan waktu,
 - b. Banyaknya pekerjaan,
 - c. Tuntutan perusahaan,
 - d. Banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas, mempunyai 3 indikator yaitu :
 - a. Pekerjaan berlebihan,
 - b. Keterbatasan waktu, dan
 - c. Kurangnya skil pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:192) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan

itu Mangkunegara (2017:321) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selanjutnya kinerja karyawan menurut Afandi & Bahri (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian kinerja pegawai menurut Farisi (2020) mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Massie, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja karyawan atas kinerja yang telah ditargetkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-fakto yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rivai Zainal (2015:293) yaitu:

- (1) Efisien dan efektivitas.

Kemanjuran dan efisiensi kinerja organisasi digunakan untuk menentukan apakah kinerjanya baik atau buruk. Persoalannya adalah bagaimana efisiensi dan efektivitas organisasi dicapai. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila berkinerja baik sebagai pendorong pencapaian tujuan;

(2) Otoritas dan Tanggung jawab.

Wewenang dan tanggung jawab telah didistribusikan dengan baik dalam organisasi yang baik, tidak ada tugas yang tumpang tindih. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai dalam organisasi memahami hak dan kewajibannya. Kinerja pegawai akan terbantu dengan adanya kejelasan wewenang dan tugas masing-masing individu dalam organisasi;

(3) Disiplin

secara umum mengacu pada kondisi atau sikap seorang karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan. Baik atasan maupun bawahan akan memberikan pola pada kinerja organisasi jika ada masalah dengan disiplin karyawan dalam organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat. Jika kinerja pribadi dan kelompok meningkat, kesuksesan diperoleh;

(4) Inisiatif.

Kekuatan pemikiran, kreativitas dalam bentuk ide, dan kemampuan merancang apa pun yang terkait dengan tujuan organisasi, semuanya terikat pada inisiatif seseorang. Dengan kata

lain, inisiatif karyawan akan menjadi kekuatan pendorong untuk kemajuan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019:194) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

Selanjutnya Hasibuan (2018:211) menyatakan mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antara pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu dalam membahas masalah, teori dan konsep dijadikan dasar untuk menyajikan hasil penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan dari Sulastri & Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Ahmad (2019) dengan

judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Kemudian penelitian oleh Welly & Meta (2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama) dengan alat analisis linier berganda menunjukkan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Gumilar (2022) berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas” menggunakan alat analisis linier berganda menunjukkan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas dan variabel stres kerja, dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas.

Penelitian oleh Massie (2020) berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Selanjutnya Hermawan (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan variabel bebas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikutnya penelitian oleh Syardiansah (2022) berjudul “Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Terakhir penelitian oleh Siagian dkk, (2023) berjudul “Work Discipline and Compensation Analysis Of Employee Performance Ferry Port In Batam City” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan Work Discipline & Compensation berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Batam. Ringkasan Penelitian terdahulu disajikan pada tabel berikut,

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sulastri & Onsardi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2	Ahmad (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3	Welly & Meta (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama)	Analisis Linier Berganda	Secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Gumilar (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas	Analisis Linier Berganda	Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel stres kerja, dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas.
5	Massie (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Analisis Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
6	Hermawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Analisis Linier Berganda karyawan	Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan.

7	Syardiansah, 2022)	Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
8	Siagian dkk, (2023)	Work Discipline and Compensation Analysis Of Employee Performance Ferry Port In Batam City	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work Discipline & Compensation</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelabuhan Batam

Sumber : Diolah peneliti, 2023

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ilham & Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

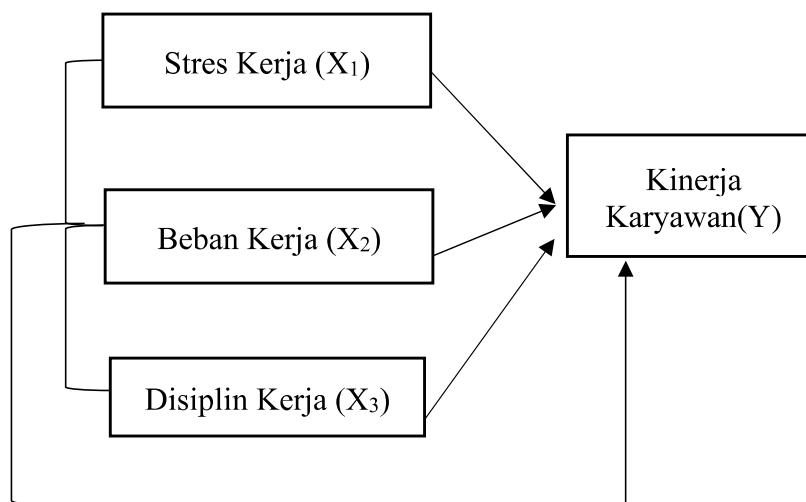
Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Neksen dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Iqbal (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti yang didasarkan pada teori dan konsep. Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H₁ = Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H₂ = Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H₃ = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H₄ = Diduga Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.