

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Astria, 2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memiliki kontribusi secara ekonomi. Kinerja karyawan juga mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberik kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

(Arda, 2017), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan (Anam & Rahardja, 2017), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan evaluasi dari manajemen.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipegaruhi oleh faktor dalam dan luar secara personal dari individu yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

- 1) Faktor Personal/ individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas Produk
Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.
- 2) Kuantitas
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Usaha

Kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, untuk mencapai maksud dan tujuan.

4) Ketepatan Waktu proses produk

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5) Komitmen Kerja

Kesanggupan suatu karyawan untuk selalu memelihara tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. (Wicaksono, 2014) disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

(Anggrainy et al., 2017) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (Putri et al., 2015) Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk atau melayani konsumen organisasi.

(Sinamora, 2018: 234), disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. (Simanjuntak & Supriandi, 2020), disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kepatuhan secara sadar terhadap aturan perusahaan, organisasi, kode etik dan norma yang berlaku pada lingkungan tertentu.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

(Setiyawan, 2016: 101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan.

2.1.2.3. Indikator dari Disiplin Kerja adalah:

- 1) Kehadiran tepat waktu
Kebiasaan yang sudah menjadi rutinitas yang baik dalam urusan waktu di tempat pekerjaan.
- 2) Kepatuhan pada peraturan
Suatu sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat oleh perusahaan.
- 3) Efektifitas dalam bekerja
Kemampuan seseorang untuk mencapai hasil secara maksimal dengan tujuan dan sasaran yang ditargetkan.
- 4) Tanggung jawab
Kesadaran manusia akan kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Tidak dapat dimungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. (Rivai, 2017: 112) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

(Chandra, 2014) stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada di sekitarnya. Sedangkan

(Mangkunegara, 2015: 179), stress merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. (Triatna, 2015: 139) faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang ditimbulkan karena perasaan tertekan yang disebabkan faktor pekerjaan, non pekerjaan, atau faktor dari lainnya.

2.1.3.2. Faktor Penyebab Stres

(Luthans, 2016: 442), beberapa faktor penyebab stres antara lain:

- 1) *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi)
- 2) *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi)
- 3) *Stressor* kelompok, serta *stressor* individual.

(Nasrudin, 2016: 86) mengungkapkan penyebab stress antara lain:

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Kondisi lingkungan yang tidak nyaman
- 3) Individu itu sendiri

2.1.3.3.Indikator Stres

1) Tuntutan kerja

Sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan.

2) Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari perannya dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh sesama rekan kerja dan dapat menimbulkan stres.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Arda, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian (Hasrudy, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”. Kesimpulan Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Penelitian (Lengkong et al., 2015) yang berjudul “Pengaruh konflik peran, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIR MANADO”. Kesimpulan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT. Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian (Wairooy, 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk”. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian (Wenur et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado”. Hasilnya menyatakan PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian (N. Aini dan J. Simanjuntak, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engeneering Indonesia”. Kesimpulannya Disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Penelitian (Pebrianti dan J. Simanjuntak, 2020) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT Quality Indonesia”. Kesimpulan Insentif, motivasi dan disiplin kerja secara serentak memiliki pengaruh kinerja karyawan, dengan adanya insentif maka motivasi, disiplin kerja dapat memberikan organisasi perusahaan supaya berkembang lebih maju.

Penelitian (Supriadi dan J. Simanjuntak, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi”. Kesimpulan hasil uji-F yang diteliti demi menentukan efek simultan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji-F yang diperoleh dalam Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variable disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif senilai 33.051, dan secara signifikan 0,00 tidak lebih besar dari angka α 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Menurut penelitian yang diteliti oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) hasil yang diperoleh juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja.

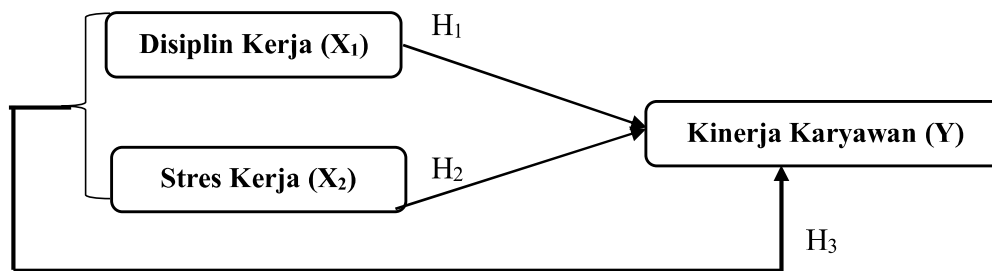
Penelitian (Adi et al., 2018) yang berjudul “*Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia*”. Kesimpulan *the results of this research show that competence has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and performance. Leader-member exchange has a significant influence on work discipline, job stress, and employee performance. Teamwork has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and employee performance. Work discipline and job stress have a significant influence on employee performance of Construction Company in East Java.*

2.3. Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2012: 45), kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat).

Penelitian ini, disiplin kerja dan stres kerja ditetapkan sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada Departemen Coil Automotive (Inductor) - PCL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini kerangka berpikir yang akan dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian bagi penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran

Pada skema di atas H₁ dan H₂ dilakukan uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedang pada H₃ dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

(Sugiyono, 2012: 93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.