

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR

MUH. NUR ADRIAN S.



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

MUH. NUR ADRIAN S.

A021191157



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

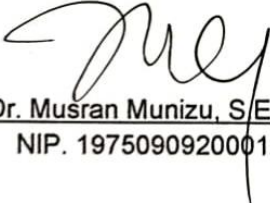
MUH. NUR ADRIAN S.
A021191157

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 7 Juni 2023

Pembimbing Utama


Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM.
NIP. 197509092000121001


Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.
NIP. 198105302009122003

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MUH. NUR ADRIAN S.

A021191157

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **21 Juni 2023** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E.,M.Si.,CIPM	Ketua	1..... 
2.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si	Anggota	3..... 
4.	Isnawati Osman, S.E.,M.Bus	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Nur Adrian S.

NIM : A021191157

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR** Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat (2) DAN PASAL 70).

Makassar, 7 Juni 2023
Yang membuat pernyataan,



Muh. Nur Adrian S.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ‘Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Kota Makassar’. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada nabi besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, ucapkan terimakasih kepada:

1. Terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua penulis Bapak Sudirman dan Ibu Hasnia yang selalu mendidik, membimbing, memotivasi, dan memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, dan doa yang tak pernah putus kepada penulis.
2. Prof. Dr. Musran Munizu, S.E.,M.Si.,CIPM dan Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt selaku pembimbing utama dan pendamping atas segala waktu yang diluangkan untuk memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat kepada penulis.
3. Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E.,M.Si dan Ibu Isnawati Osman, S.E.,M.Bus selaku dosen penguji I dan II yang telah bersedia

meluangkan waktunya untuk menguji skripsi ini dan memberikan saran dan masukan untuk perbaikan skripsi ini.

4. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si.,CIPM.,CWM.,CRA.,CRP selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Andi aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM selaku ketua departemen manajemen.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mengajar, mendidik, membimbing, dan memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Terimakasih kepada pihak perusahaan Maxim dan seluruh responden yang telah bersedia mengisi kuesioner sehingga skripsi ini bisa selesai.
8. Terimakasih kepada keluarga yang senantiasa memberikan dukungannya kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan penulis atas dukungan, bantuan, dan memori indah selama berada di bangku perkuliahan.
10. Terimakasih kepada seluruh teman kecil saya yang tergabung dalam grup Arema At-Taqwa
11. Terimakasih kepada seluruh teman SMA saya Vamos terkhusus untuk tim Toxic yang selalu membantu.
12. Terimakasih kepada cipung abubu (Rayyanza) yang selalu jadi moodbooster pagi dan terimakasih juga buat Blackpink karena menjadi penyemangat dalam penyusunan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE DRIVER MAXIM MAKASSAR CITY

Muh. Nur Adrian S.

Prof. Dr. Musran Munizu, S.E.,M.Si.,CIPM

Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan google form dengan analisis data kuantitatif menggunakan software spss 20. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim kota Makassar, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim kota Makassar dan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja driver Maxim kota Makassar.

Kata Kunci : Stres kerja, Disiplin kerja, Kinerja

This study aims to determine the effect of work stress and work discipline on the performance of Maxim drivers Makassar City. The research data was obtained from distributing questionnaires using the google form with quantitative data analysis using SPSS 20 software. Based on the data analysis performed, it was concluded that work stress has a positive and significant effect on driver performance Maxim Makassar city, work discipline has a positive and significant effect on driver performance Maxim Makassar city and work stress and work discipline affect simultaneously the performance driver maxim makassar city

Keywords: Work Stress, Discipline Work, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat praktis.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.6 Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.2 Stres Kerja.....	14
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.2 Tinjauan Empirik.....	24

2.3 Kerangka Pikir	32
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	33
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Tempat dan Waktu	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
3.6.1 Variabel Penelitian.....	42
3.6.2 Definisi Operasional	43
3.7 Instrumen Penelitian	45
3.8 Analisis Data.....	46
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif.....	46
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	46
3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik	47
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	50
3.8.6 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	54
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2 Hasil Uji Analisis Data.....	55

4.2.1 Uji Validitas.....	55
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.3 Deskripsi Responden.....	57
4.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	58
4.3.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.3.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	59
4.3.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	60
4.4. Analisis Deskriptif Variabel	60
4.4.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)	61
4.4.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	62
4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	64
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.5. Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1. Uji Normalitas	67
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	70
4.7. Uji Hipotesis.....	71
4.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	71
4.7.2 Uji Koefisien Parsial (Uji T).....	72
4.8 Pembahasan.....	74
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.8.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76

BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan empirik.....	24
Tabel 3.1 Definisi operasional.....	43
Tabel 4.1 Uji Validitas Stres Kerja (X1).....	55
Tabel 4.2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja (Y)	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	60
Tabel 4.10 Kriteria Interpretasi Rata-rata Skor Jawaban	61
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	61
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	63
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	71
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	34
Gambar 4.1 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membuat sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas dan profesional yang baik untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan perusahaan karena hampir dengan melimpahnya sumber daya manusia saat ini memaksa perusahaan untuk berpikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia. Dalam upaya mencapai keberhasilan tersebut perusahaan harus memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada sehingga perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan menjadi tolok ukur seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Mathis et al. (2016) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting karena kinerja merupakan hasil akhir proses kerja karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan teliti memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat tidak baik dan semena-mena maka kinerja karyawan tersebut rendah (Lusri, 2017). Dengan demikian, Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan meningkat. Tetapi apabila kinerja karyawan buruk maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan semakin rendah. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja dan kedisiplinan kerja.

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang (Pandey, 2020). Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Stres kerja sangatlah banyak antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, rutinitas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja (Mangkunegara, 2017). Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri (Natsir et al., 2022). Penyebab umum terjadinya sebuah stres adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak mampu

mencapai target, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berdampak pada terganggunya kesehatan (Bahari, 2016).

Selain faktor stres kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan faktor kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Robbins (2016) disiplin mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima. Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh karyawan perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Penerapan kedisiplinan yang terlalu ketat juga berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja (Filliantoni et al., 2019).

Penerapan disiplin kerja sangat penting diterapkan demi menjaga ketaatan karyawan. Apabila karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan dikenakan teguran atau sanksi baik berupa teguran secara lisan atau tulisan, akun di blokir dan pemberhentian kerja secara tidak hormat.

Di Indonesia ada beberapa operator penyedia jasa ojek online, salah satunya adalah Maxim yang memiliki berbagai macam layanan, seperti Maxim *bike/car, food & shop, delivery, cleaning*, dll. Hal ini membuat ojek online sekarang sedang trend di masyarakat. Driver Maxim memiliki jam kerja yang fleksibel tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Maxim,

pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan driver itu sendiri (Sadat et al., 2020).

Maxim adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2003 di Rusia. Layanan ini diluncurkan di empat kota selama enam tahun pertama. Maxim membuka cabang di tujuh kota pada tahun 2009, 17 kota tahun 2010, dan berkembang menjadi 22 kota atau lebih per tahun setelah itu. Maxim mulai membentuk kemitraan di luar Rusia pada tahun 2014. Maxim pertama kali diperkenalkan ke Indonesia pada Juli 2018, dan kini beroperasi di 72 wilayah di tanah air, termasuk di kota Makassar. Maxim merupakan salah satu jasa transportasi berbasis aplikasi dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi mobile. Saat ini, aplikasi maxim sudah diunduh lebih dari 50 juta orang di berbagai daerah. Fitur yang ditawarkan Maxim pun berbagai macam, mulai dari pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja, hingga bepergian.

Berdasarkan wawancara bersama dengan kepala operasional Maxim kota Makassar dalam keadaan saat ini kinerja driver Maxim mengalami penurunan hal itu disebabkan oleh adanya stres kerja dan disiplin kerja yang kurang diperhatikan oleh driver untuk memaksimalkan kinerja serta mempertahankan posisinya dalam pekerjaannya. Menurunnya kinerja driver Maxim yang dibuktikan dengan banyaknya driver yang memilih untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil wawancara awal beberapa driver stres kerja yang dirasakan driver Maxim sangatlah berat karena bertaruh nyawa di dalam pekerjaannya dan pekerjaan yang bergelut dengan lingkungan. Stres kerja

yang dialami oleh driver yaitu kurangnya orderan yang didapatkan dalam sehari dan peran konflik dengan pelanggan maupun mitra yang kurang terima atau tidak sesuai dengan yang diinginkan. Peranan hal yang tidak menentu banyak juga pelanggan yang membuat para driver tidak betah. Penyebab stres kerja lainnya yaitu disebabkan oleh tuntutan pelanggan yang membuat para driver tidak nyaman atau merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik. Permasalahan ini menyebabkan turunnya performa akun dari driver yang dikarenakan penilaian yang diberikan oleh pelanggan buruk, hal ini menandakan bahwa kinerja driver tidak maksimal.

Fenomena lainnya yang terjadi di perusahaan Maxim yaitu terkait kedisiplinan menurut hasil wawancara beberapa driver banyak driver Maxim yang dirasa kurang mematuhi peraturan perusahaan contohnya banyak driver yang tidak memakai sepatu dan jaket. Perusahaan Maxim sudah memberikan peraturan kepada semua driver Maxim bahwa untuk selalu mengenakan atribut yang lengkap dan mematuhi peraturan dari perusahaan. Selain itu, banyak driver yang seringkali menggunakan akun orang lain untuk mencari orderan padahal plat motornya tidak sesuai dengan apa yang tercantum dalam akun tersebut, pelanggaran lain yang sering dilakukan driver yaitu mereka sering menunda ataupun memperlambat pengiriman barang karena alasan yang berbagai macam. Selain itu driver juga sering melakukan orderan offline dan merubah rute yang tidak sesuai dengan yang ada di aplikasi. Adanya pelanggaran seperti menggunakan fake GPS yang jelas-jelas melanggar peraturan dari

perusahaan. Fake GPS biasanya digunakan untuk menandai wilayah yang berdekatan dengan pelanggan atau di pusat keramaian sedangkan driver masih berada di rumah atau jauh dari titik GPS tersebut.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul "PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM KOTA MAKASSAR".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan untuk mendapatkan manfaat. Perumusan mengenai manfaat penelitian sering diperlukan dan hal itu biasanya dikaitkan dengan masalah yang bersifat praktis. Adapun manfaat yang dapat dipetik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian yang telah selesai dapat mendukung penelitian selanjutnya, khususnya dalam pembuatan variabel bebas agar mendapatkan hasil yang memberikan gambaran mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian terkait kinerja karyawan, stres kerja dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memperluas peneliti terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada suatu organisasi/perusahaan dan diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat jadi bahan pertimbangan pihak perusahaan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja dan disiplin kerja yang buruk.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada Driver Maxim Kota Makassar.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan dibahas, tinjauan empirik kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai rancangan penelitian, tempat penelitian dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis

dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil uji analisis data, deskripsi responden, analisis deskriptif variabel, hasil uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Armstrong (2014) kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri merupakan produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil. Kinerja adalah hasil dari suatu proses dalam suatu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara

tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

B. Indikator Kinerja

Pada dasarnya suatu kinerja mempunyai ukuran secara kualitatif dan kuantitatif untuk menunjukkan adanya tingkat pencapaian suatu sasaran maupun tujuan yang sudah ditetapkan dan yang dapat dihitung serta dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan setiap hari pada sebuah perusahaan. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. 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. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) stres adalah kondisi dinamis dimana ketika kita mengenali peluang, kendala, atau permintaan terkait sesuatu yang kita inginkan, tetapi kita menganggap hasilnya tidak pasti dan penting. Stres dapat memanasikan dirinya dalam cara yang positif dan negatif. Stres dikatakan positif ketika situasi menawarkan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan sesuatu; misalnya, *psyching up* seorang atlet bisa stres tetapi dapat menyebabkan kinerja maksimal. Namun, ketika kendala atau tuntutan ditempatkan pada kita, stres bisa menjadi negatif.

Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak

stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan respon orang mungkin terjadi ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tampaknya tidak sesuai pengetahuan mereka, bakat dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya (Pandey, 2020).

A. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing. Menurut Robbins (2015) menunjukkan bahwa faktor atau sumber dari stres kerja sebagai berikut:

1. Faktor-faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor-faktor organisasional

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasional. Kategori faktor stres kerja organisasional adalah:

- 1) Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
- 2) Tuntutan peranan yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
- 3) Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

3. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dari karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

B. Indikator stres kerja

Stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator Menurut Robbins (2017) indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Faktor Organisasional

Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan

pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Faktor Individu

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

C. Efek stres kerja

Stres menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara. Menurut Robbins (2015) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan,

agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Mondy (2016) disiplin adalah keadaan pengendalian diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan sejauh mana kerja sama tim yang tulus dalam suatu organisasi. Disiplin mengacu pada suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima. Sebagian besar, karyawan mendisiplinkan diri dengan menyesuaikan diri dengan apa yang dianggap perilaku yang tepat karena mereka percaya itu adalah hal yang wajar untuk dilakukan. Begitu mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka, dan dengan asumsi mereka menganggap standar atau aturan ini masuk akal, mereka berusaha untuk memenuhi harapan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang ada.

A. Tujuan disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang seperlunya apabila tidak ada perintah dari pimpinan. Selain itu, disiplin juga bertujuan untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada hubungan yang lebih harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

B. Jenis-jenis disiplin kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

D. Indikator disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Ketaatan aturan perusahaan

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja akan selalu mengikuti prosedur kerja perusahaan dan berusaha untuk tidak melakukan hal yang diluar prosedur kerja tersebut.

2. Ketaatan aturan waktu

Karyawan yang menaati aturan waktu memiliki sikap pekerja keras dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang ia berikan sehingga ia tidak akan menyia-nyiakan waktu yang diberikan.

3. Ketaatan perilaku dalam bekerja

Karyawan yang selalu menjaga sikapnya pada saat bekerja cenderung memiliki perilaku yang disiplin.

D. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga

sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

E. Efek disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin merupakan faktor pendorong untuk menciptakan efektifitas dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan sangat baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Kedisiplinan yang hadir dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menciptakan hal yang baik dengan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seorang karyawan.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Muhammad Firza Fernanda, Verdi Mardiansyah dan Razi Dharmawan Putra (2022)	Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Kota Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup	Kompensasi Finansial (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis statistik deskriptif	kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. maxim bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi maxim

					Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup.
2	Pratama Rama Setiaji dan Singmin Johannes Lo (2020)	The Effects Of Employees Work and Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Case Study : PT. Bank "X" Tbk)	Stres Kerja Pegawai (X1) Disiplin Kerja Pegawai (X2) Kinerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> variabel mediasi (Z).	Analisis struktural Model persamaan	Stres kerja, Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
3	Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, Endah Prawesti	Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Stres Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Analisis regresi berganda	Variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-

	Ningrum (2018)	Kinerja Karyawan	Kinerja Kerja (Y)		sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Ryani Dhyan Parashakti dan Muhamad Ekhsan (2020)	The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial dan secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samsung Elektronik Indonesia.
5	Kamalakumati Karunanithy dan Ambika Ponnampalam (2013)	A study on the effect of Stress on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in	Stres Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis korelasi dan teknik regresi.	Stres berdampak negatif pada kinerja pegawai PLC Bank Umum, pada saat yang sama Pengaruh stres terkait organisasi

		the Eastern Province			lebih tinggi daripada terkait pekerjaan dan terkait individu menekankan,
6	Artika Candra Kinarti (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan	Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linear berganda	Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan
7	Jelaskan Wau, Samalua Waoma dan	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Disiplin (X1) Kinerja (Y)	Analisis regresi linear	Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh

	Ferdinand T. Fau (2021)	Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan		sederhana	secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan
8	K.S. Wirya, N.D. Andiani dan N.L.W.S. Telagawathi (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur	stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,

					dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.
9	Aprilynn Clarissa Simatupang dan Putu Saroyeni P (2018)	The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih
10	Dedi Iskamto (2021)	Stress and Its Impact on	Stres Kerja (X1)	Analisis koefisien	Hasil pengujian menunjukkan

		Employee Performance	Kinerja Karyawan (Y)	determinasi	bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
11	Enah Pahlawati, Efrita Norman dan Rio Kartika Supriyatna.	Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19	Stres Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor
12	Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

13	Veta Lidya Delimah Pasaribu dan Bambang Purnomo Yanuarso	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018	Stres Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Stres kerja(X1), Disiplin (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018
14	Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong dan Jantje L. Sepang	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press	Stres Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2022)

2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan perasaan yang tertekan ataupun menekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja sangat penting diperhatikan karena hal ini dapat memicu menurunnya kinerja karyawan, misalnya driver mengalami stres kerja karena banyak faktor maka kinerja kerja yang di dapat juga tidak sesuai atau rendah. Stres kerja pada umumnya dipengaruhi banyak faktor seperti pekerjaan itu sendiri dan tuntutan tugas yang berlebih baik dari perusahaan maupun dari customer. Dalam penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fernanda et al. (2022) mengungkapkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi maxim Bengkulu. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Karunanithy et al. (2013) yang menunjukkan bahwa stres berdampak pada kinerja pegawai PLC Bank Umum dan Pengaruh stres terkait organisasi lebih tinggi daripada terkait pekerjaan dan terkait individu menekankan. Penelitian yang senada juga ditulis oleh Wirya et al. (2020) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan tindakan atau sikap yang dilakukan karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi akan membudidayakan untuk menaati peraturan perusahaan yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja yang dimaksud disini dapat berupa ketaatan terhadap aturan waktu, tugas dan aturan perusahaan lainnya. Jika dalam praktiknya apabila dalam suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati karyawan maka kedisiplinan telah dapat diterapkan. Sebaliknya apabila karyawan banyak yang tidak mentaati peraturan-peraturan dari perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang ditulis oleh Parashakti et al. (2020) menjelaskan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Samsung Elektronik Indonesia. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) mengemukakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Penelitian yang ditulis oleh Simatupang et al. (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih.

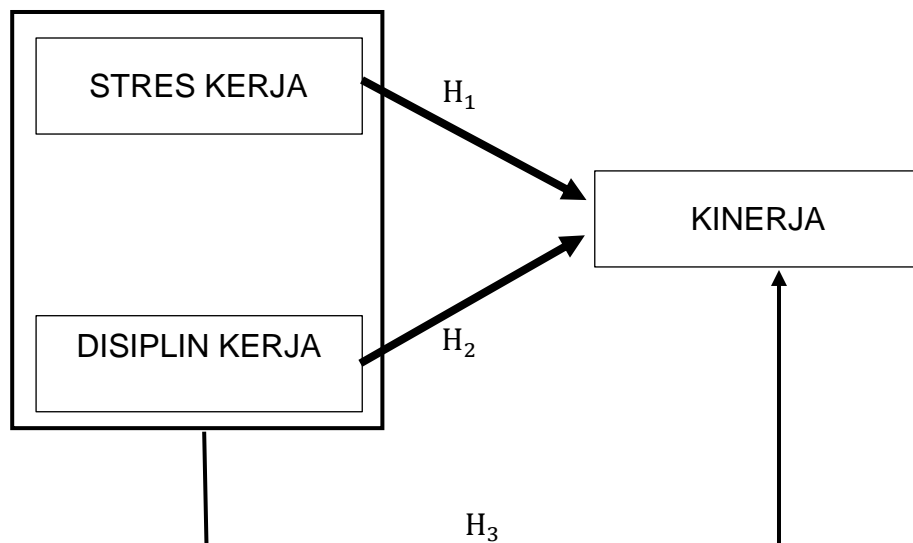
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sikap semangat yang ada pada karyawan sering kali membuat karyawan dengan sadar untuk mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan. Tetapi dengan adanya tuntutan perusahaan yang lebih maka akan menimbulkan adanya stres kerja. Stres kerja biasanya timbul akibat pengaruh risiko pekerjaan yang tidak sebanding dengan apa yang

diterima. Kondisi stres yang berlebihan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian terdahulu Setiaji et al. (2020) mengungkapkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemudian penelitian Wahyu Setyawati et al. (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang ditulis oleh Kinarti (2018) mengemukakan bahwa secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

Berdasarkan teori dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Maxim kota Makassar dengan stres kerja sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, dan kinerja sebagai Y, maka dibentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.

Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh simultan antara variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Maxim Kota Makassar.